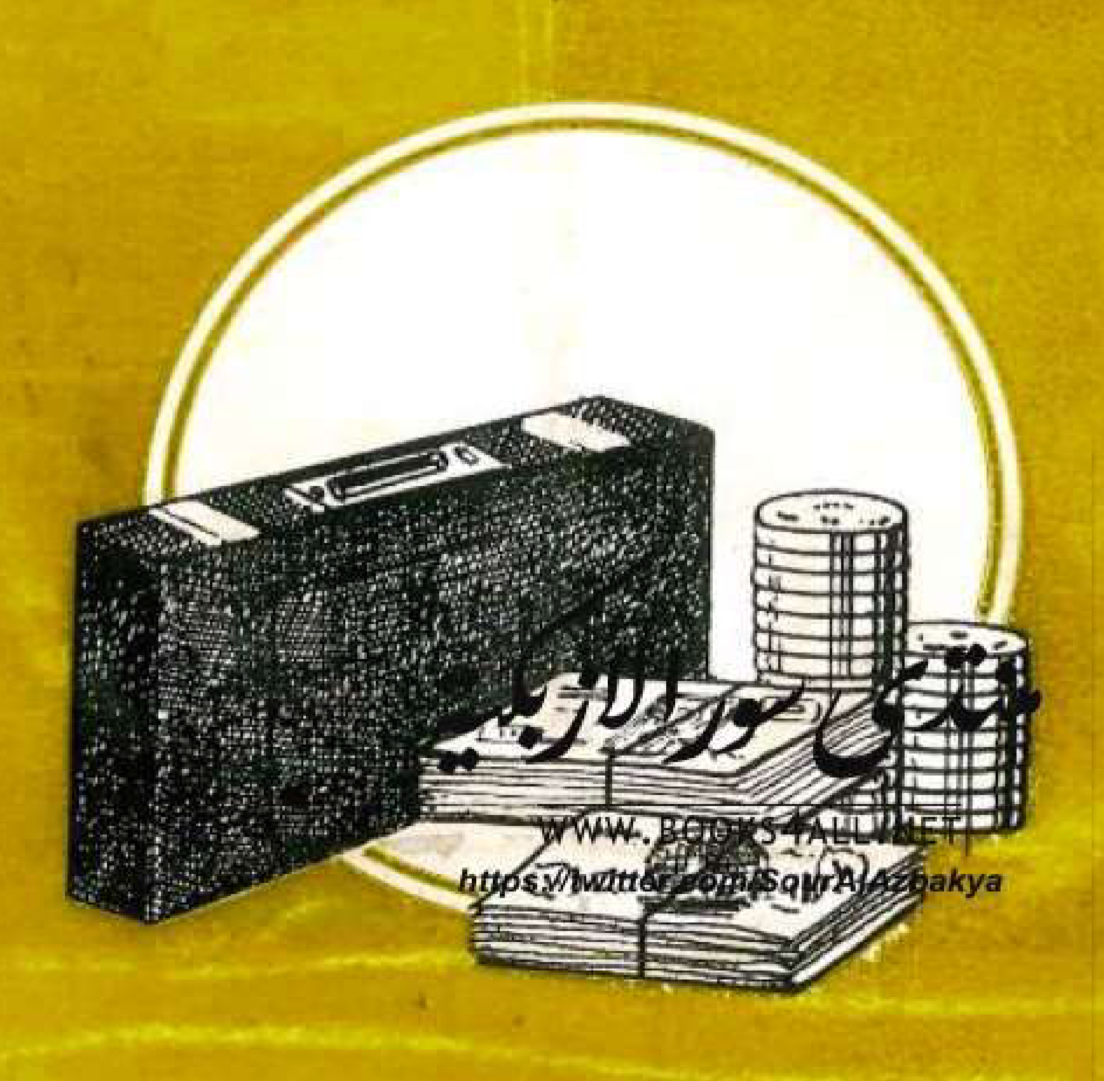
القيم الأخلاقية

فى عالم المال والأعمال



تأليف
داڤيد برايبروك

ترجمة
صلاح الدين الشريف


منتدى سور الأزبكية



القيم الأخلاقية

في عالم المال والأعمال

تأليف
داڤيد برايبروك

ترجمة
صلاح الدين الشريف

الناشر
مكتبة الأنجلو المصرية
١٦٥ شارع محمد فريد القاهرة

ETHICS IN THE WORLD OF BUSINESS

by

David Braybrooke

First published in the United States 1983 by
Rowman & Allanheld,
81 Adams Drive, Totowa, New Jersey 07512

الاهـــداء

الي مرجريت ايفا اوديل :

التي – بجانب معاونتها المشكورة لي في تجميع اجزاء هذا الكتاب ، تفضلت كذلك بمعاونتي في الرجوع اليه المرة بعد المرة بقصـد التنقيـــح والمراجعة ٠

المقـــدمة

(مرشد إلى جدول المحتويات)

يعني هذا الكتاب بموضوع « الاخلاقيات » عامة ، وليس باخلاقيـات « عالم المال والأعمال » فحسب ٠٠ تلك تعـد « شريحة » « مخصصة » من عالم الأخلاقيات بوجه عام ، حيث يوضع حد أدني من المبـادىء والقيم المكونة ل « كود » السلوكيات الممكن أن يستهدى بها رجال المال والأعمال ، وكذا النساء المشتغلات بالأعمال عند ممارسة هؤلاء ، كافة ، لنشـاطهم في السوق ٠

والحق أن كلمة « أعمال » أو « مصالح » Business هي عـالم وحده ، أو بالأحرى قرينة لفظية ، أو كل منتظم تظهر عن طريقه ، وبالضرورة ، جملة نتائج وقضايا لها صبغة « اخلاقية » ، كما هو الحال بالنسبة لأى قرائن لفظية أو لغوية أخرى تستخدم في أى مجال اخر ٠

فالناس نراهم يجاهدون من أجل أن يسلكوا السلوك الأخلاقي اللائق ، والمرضى عنه ، في حدود هذا النطاق من النشاط ، علي انهم غالبـا انهـم يمارسون ، مثلا ، الجور (أو الغبن) في صور وأساليب شتي ، أو قد نراهم مكرهين علي ذلك اكراها ! ومن ثم فانهم كثيرا ما يفقدون بهذا الصنيع ـ الانتفاع السانحة التي تعين علي زيادة نصيب الكثيرين من « **السعـادة** » ، واحيانا يدابون علي ممارسة طرائق وأساليب حقيقية بأن تجعـل حيـاة الآخرين اكثر شقاء وأبلغ سوءا (وقد يكون هؤلاء الآخـرون من خاصـة أهليهم !) ٠

والحق ، ان مثل هذه النتائج والقضايا ، الناجمة عن مثل هذا النشاط تستدعي بالضرورة اصدار احكام اخلاقية موازية للاحكام التي يقتضى الأمر اصدارها في حالات او مواطن أخرى ، وهي كلها احكام مؤسسة علي ذات المبادىء الأخلاقية العامة التي اشرنا اليها ٠

وفضلا عن ذلك ، نجد أن هذه الأحكام والمبادىء تمســـنا كافة ، بالرغم من أننا قد لانكون مشتغلين جميعا بمهنة رجال المال « الأعمال » ، ولكننـــا نلعب ، حتما ،أدوارا ما في هذا العالم الفسيح المسمي « بعالم المال والأعمال » سواء بوصفنا مستهلكين ٠٠ أو حتي بوصفنا مواطنين ، ان لم يكن كمقاولين أو أرباب أعمال بالذات ٠ وبالاضافة الي هذا ، نستطيـــع أن تلعب هـــذه « الأدوار » بدقة وتحسب ملحوظين ، أو بغير دقة أو تحسب علي الاطلاق ! والحق أن « الأخلاقيات » لها بدورها تساؤلات تريد أن تثيرها أو تطرحها ٠٠ ليس من وجهة الكيف أو الأسلوب الذى يتعادل به معنا هذا العـــالم المسمي « عالم المال والأعمال » ، بل أيضا من وجهة الكيف والأسلوب الذى نأخذ به ونعطي مع هذا العالم ٠٠ عالم المال والاعمال ، وبالتالي من وجهـــة الكيف أو الأسلوب الذى نتعامل به ، مع بعضنا بعضا ، في نطاق الصلات والعلاقات التي تنشأ بالضرورة عن مشاركاتنا المختلفة في غمار العالم المشار اليه ٠

وقد نتعامل أحيانا مع بعضنا بعضا ، بصورة مباشرة ، في حالة عدم وجود شركات أو مؤسسات ، وبالرغم من هـــذه الشركات أو المؤسســات تعتبر الآن ظاهرة بارزة وسمة واضحة لعالم المال والأعمال ، حتي لتبدو أدوارا لا مفر من مواجهتها أينما وحيثما اتجهنا ، الا أن جانبا كبيرا من الأعمال والصفقات يتم — في واقع الأمر — عن طريق هذه الشركات والمؤسسات ذلك أننا نتعامل ونتجر مع بعضنا بعضا جماعات ، أو حتي فرادى ، حين ندخل في معاملة ما مع أفراد من عمال السباكة أو النقش والبياض أو ٠٠ أو الخ ٠٠ وبعد فثمة طريقة لتقسيم مواد هذا الكتاب ، تتمثل في تجزئته الي مواد وموضوعات خاصة بعالم المال والأعمال ، من نوع تلك التي تجرى وتتم عن غير طريق الشركات والمؤسسات (وهو موضوع الفصل الأول من فهرس المحتويات) ٠ وهذا سوف يسبق بالضرورة قسما مطولا عن « الأخلاقيات » المتبعة في عالم الشركات والمؤسسات (والمكونة حاليا لمواد الأقسام التالية ، وهي : الثاني والثالث والرابع والخامس والسادس التي يتضمنها الفصـــل الثاني المستخدم كقسم ثان ، ووسيط ، من الكتاب ٠٠ مرجئين عددا قليلا من الأقسام الصغيرة الي نهاية الكتاب لعلاجها ٠

ان هذا التقسيم « قد يصدم البعض كأمر مستغرب أو شاذ عن المألوف ! ٠٠ الا أن الفراغ الكبير ، وغير المتناسب ، المخصص في هذا الكتاب للاعمال والنشاطات التي تتم عن طريق الشركات أو المؤسسات ، كان حقيقيا أن يعكس الأهمية غير المتناسبة مع فحوى ، ومضمون النتائج والقضايا المتصلة بهذه الشركات أو المؤسسات ، فضلا عن ضرورة تكرار الاشارة اليها في ثنايا هذه الدراسة ٠٠ الأمر الذى اقتضانا اختيار هذا النهج من التقسيم بالذات !

وفى النهاية ، أقرر أنني اضطررت أيضا الي التعويل ، بصورة أساسية علي مبدأ اخر للتقسيم ، وأن أكون أكثر اذعانا لما يتوقعه الناس من تقسيمي لكتاب كهذا الكتاب علي أساس تجزئته الي أقسام متساوية ـ فالقسم الأول يختص بأعمال الأشخاص الطبيعيين ـ سواء في معاملاتهم مع بعضهم بعضا ، أو مع الشركات والمؤسسات ٠ أما الأقسام الخمسة التالية (وهي) أقسام تتساوى بنسبة أكبر أو أقل ـ وأقصد الأقسام التي تبدأ من القسم الثاني حتي القسم السادس) ، فهي التي تعالج الجوانب المختلفة لأعمال الشركات والمؤسسات ولعل تكرار ورود هذه العبارة في جزء من عنوان ما ، بعد جزء اخر ، قد يعين علي توضيح ، وابراز ، تلك الأهمية غير المتكافئة نسبيا لتلك النتائج والقضايا المتصلة بنشاط الشركات والمؤسسات ٠

ان تقسيم مواد الكتاب الي أجزاء متساوية ، قد يرضي الحاجة الي ايثار دواعي التناسق والتناسب ، وفي نفس الوقت ، نراه يحقق استهلالا مهما ، عند توضيح الجوانب المختلفة التي تدعو الي اصدار أحكام ومقررات اخلاقية علي عديد الأعمال والتصرفات التي تصدر عن الشركات والمؤسسات خلال ممارستها لأنشطتها المختلفة ٠٠

هذا ويمكن تمييز الكيف أو الأسلوب الذى تتعامل به الشركات والمؤسسات التجارية مع زبائنها وعملائها ، من ذلك النوع من المعاملة الذى نتعامل به مع الموظفين والمستخدمين ، ومع السماسرة ، بل ومع غيرها من الشركات والمؤسسات الأخرى ٠٠ ويتسني ذلك عن طريق ملاحظة الأثر « التراكمي » أو الأثر المتزايد لأنشطتها ، كما يتسني تمييز هذه الانواع كلها من نوع المعاملة التي تتعامل بها مع الحكومات ذاتها ٠٠

ان عناوين الفصل التي تقع في كل من هذه الأقسام الخمسة ، وكـــذا قوائم الموضوعات التي تستغرق كل فصل علي حدة ـ لها فضلا عن ذلك دروس مستخلصة تعلمنا العديد من النتائج ودلالات القضايا المنوعة ، كما هو الحال بالنسبة للعديد من المواد والمصادر الأخرى (التي لا نكاد نلتقي بها الا من خلال محتويات هذا الكتاب) ٠٠ بل ان هذا التنــــوع لا ينتهي حتي هناك ، ومن ثم وجب اضافة العديد من النتائج والقضايا ، والموضوعات ، مما تشمله الأقسام الأخرى من الكتاب ٠ وحتي في هذه الحالة ، يكاد يتعذر علي القارىء أن يظن أن مجال هذه النتائج والقضايا والموضوعات ، قد مثل برمته في هذا الكتاب !

ولنا أن نتساءل بعد ، هل مثل هذا « الكم » المتنـــوع من النتـــائج والموضوعات ، والقضايا ، المثلة في هذا الكتاب ، هو من الخصوبة والوفرة بالقدر الذى قد يتعذر معه امتلاك ناصيتها ، فضلا عن تدبر ما تنطوى عليــه من مؤشرات دلالات ؟٠

اني لأشك فيما اذا كان يوجد مشروع ، أو نسق ، شامل للمبـــادىء الأخلاقية يكون في مقدرة تقديم حلول لكل الموضوعات والأقضية المثارة ، بصورة مرتبة ومرضية ٠ ومن ناحيتي بالـــذات ، فلست أدعي ، قطعـــا ، القدرة علي تقديم مثل هذا « المشروع » أو « النسق » ، اذ قصارى جهدى أن أقدم أساسا مبسطا يستطيع الاضطلاع بمواجهة النتائج والقضايا التي أثيرها في ثنايا الدراسة ٠ وهذا « الأساس » هو بمثـــابة « اطار » يتـــألف بصورة محكمة من مجموعة من الأفكار وانطباعات الأخلاقية القليلة المألوفة ، التي هي علي وجه التقريب ، متراوحة بين مفاهيم الخداع والجور أو الغبن أو بمعني أدق ، بين صور سوء استخدام السلطة ، وكذا أثارها التراكمية المضادة أو المعاكسة) ٠٠ وفي النهاية (وان لم يكن الأمر بعيدا تماما ، رغم ذلك ، عن هذا النطاق علمنا بدلالة مفاهيم « السعـــادة » ، والاتفـــاق أو الاجماع العام ، ازاء مفهوم « العدالة » الذى يرمـــز الي كل من المستـوى القريب والمستوى البعيد لمدلولها ٠٠ وبهم يتسنى استخدام ذلك « الاساس » في الربط بين هذا كله لا جدال ٠

وطبقا لما أسميه هنا بـ « المبـدأ الثـلاثي أو بالأحرى (المبـــادىء الثلاثة التوائم) ـ بمعني أننا نستطيع أن نجد في كل مسألة أخلاقية ، قضايا

واضحة ، وبينة للسلوك السيء ، وكذا حالات وقضايا اخرى جلية تنطوي علي السلوك الذى يعد علي الأقل سلوكا حميدا أو سليما ٠٠ وكذا حالات « وأقضية » اخرى يتعدر تحديد طابعها ونسبتها الي هذا الجانب او ذاك — أقول ، أنه طبقا لذلك « المبدأ الثلاثي المتلازم » المشار اليه ، نجد أن « اطار » الذى تحدثت عنه انفا ، يكفي في ذاته لأعطاء أحكام ومقررات اخلاقيـــة في حالات ، واقضية ، كثيرة ٠٠ ويكفي ، بالاضافة الي ذلك ، لأن يحقق اتجاها متقدما ، وأماميا ، بالنسبة للقضايا الصعبة المراس التي يكون لزاما علينا تأملها ، كي نفرز جانبا ، النوع المتضمن لعنصر هي محل اعتراض ، من تلك التي تتضمن عناصر من هذا القبيل ، مما يمكن تنحيته أو استئصاله ، أو علي الأقل معادلته ، أو موازنته ، بنقيضه ٠٠ تمهيدا لأصدار حكمنا عليه ٠

اما الأفكار والانطباعات التي يتضمنها هذا « الاطار » ، وكذا الروابط والعلاقات التي تؤلف بينها ، فقد تم استنتاجها وشرحها ، كل واحدة منها علي حدة ٠٠ مع تمييز ، وتحديد ، طبيعتها ، وذلك بعد عرض قضايا وحالات « طرأت » في سياق المناقشة (داخل « الفصل ») واحتاجت بدورها الي تقدمه وتمهيد ، اكثر من حاجة تلك التي نحن بصددها حاليا (أى الموجودة أصلا) ٠٠ هذا عدا تلك الحالات والأقضية « الخاصة » ، أو « النوعية » ، التي قدمت لقارىء بالفعل ٠٠ كما سيبين ذلك تباعا من خلال الدراسة) أن أى شخص يقرأ هذا الكتاب » ، ثم يرغب في الحصول مقدما — وقبل أن يتأمل في أى حالة ، أو قضية من أقضية ، علي وجه الاطلاق ، أو حتي اجتـــزأ بقسم منه — فعليه (للإفادة منه تماما) أن يوغل في استطلاع مـــزيد من حـالاته وقضاياه ٠٠ ذلك أن التأمل الكامل في تفاصيل الاطار » الذى أشرنا اليـــه أننا ، يمكن أن يحقق له ذلك ، بسبيل من قراءة الفقرات المحددة التي تحمل عنوان « تعليق » Comment (وأحيانا عنوان « تعليق تمهيدى » أو استهلالى) وكذا الفصل الثانى والعشرين في قســمه الثامن ٠ ويمكن ادراك هذه العناوين والتحديدات من واقع المحتويات التي يشملها الكتـــاب أى (الفهرس) ٠

ومن البين ، أن قدرا كبيرا من « الأخلاقيات » ، وكذلك الجانب الاكبر / النظرية الأخلاقية ذاتها (والتي تبحث وتعلل ، وتستنبط أسس ، وقواعد الأخلاقيات ») يمكن الالمام به من خلال ذلك « **الاطار** » ٠ وعلي الرغم من

إنني وضعت تخطيطا مجملا لوضع هذا « الاطار » من منظور « النظـرية الأخلاقية عامة في نهاية الكتاب ـ فأنني لم أقدم هناك أو في أى مكان اخر من الكتاب ، بيانا « أو تقريرا » منهجيا عن « **مذهب المنفعة** » .

أو نظرية العقد » Contract Theory ؛ أو أى محاولة أخرى لمعالجة مشاكل « النظرية الأخلاقية » معالجة منهجية صارمة . والحق انى لآمل أن يكون هذا « الأطار » شيئا يستطيع أن يقبله أتباع المناهج الأخلاقية المختلفة ، كافة ، كجزء أصيل من لب « الأخلاقيات » ذاتها ، تلك التي يحاول كل منهم ـ بطرائقهم المختلفة » ـ ان يتواءموا أو يتطابقوا معها . ولا يمكن أن يكون الأمر كذلك ، لو أن هذا « الأطار » انصرف الي محاولة فض المسائل والقضايا النظرية ، ولا زيادة !

ونفضل المساعدة التي يقدمها هذا « اطار » أيضا عند تطبيقـه علي شتي المواد والموضوعات ، والقضايا التي سترد تباعا في هذا الكتاب » ـ يستطيع القارىء أن يكسب مرانة « ودربة » في عملية طرح أسئلة أخلاقيـة ـ ما بين عادية ومهمة ـ حول الأفعال والتصرفات التي تقع أو تتم في عـالم المال والأعمال ، كما يستطيع أن يكسب أيضا مرانة « ودربة » في اكتشاف أوجه الاجابة المناسبة لهذه الأسئلة ، أو التساؤلات ، المطروحة . وبمثـل هذه المرانة ـ خاصة اذا استطال مداها ـ يصبح الناس بدورهم معتـادين على طرح أسئلة ، وتساؤلات ، عن الأفعال والتصرفات التي كثيرا ما تتخذ الآن كقضايا مسلم بها ! .. فيتساءلون مثـلا ! هل هذا العمل من قبيـل « الغش » أو الخداع !؟ هل هو من قبيل الجور أو الغبن ؟! اتراه مـزيدا من المشاركة في تكديس ومضاعفة الآثار السلبية المضادة للاحساس **بالسعادة ؟!** .. وفي ذات الوقت ، يصبح الناس معتادين علي التمييز بين الخير والشر ازاء الأفعال والتصرفات التي تتخذ أنماطا كثيرة مختلفة ، بعضهـا بالغ المدى في المكر ، أو الخبث ، أو الدقة في التخفي !! وبالرغم من ذلك ، فانهم سيكسبون أسسا أو حججا (للتقييم) ، ولسوف يتشبثون بأن تكون لهم مثل هذه الأسس والحجج ، اذ أنهم يتوقعون أنه ، في حالات كثيرة يمكن أن يك الارشاد الحاسم لهم . (للتعرف علي ممارسة السلوك الأفضل ، بدلا السلوك الأردأ أو الآسوأ) موجودا في الأساليب البسيطة والمستقيمة مع

القسم الأول :

أعمال وتصرفات الأشخاص الطبيعيين

الفصل الأول

الأعمال التى تتم عن غير طريق الشركات

تعليق تمهيدى :

المعاملة الأمينة ، ومعاملة الاحتيال (او التصرف المشبوه)

في أيامنا هذه ، نجد أن معظم الأعمال والعادات التي تجرى في عالم المال والأعمال - والتي تثير قضايا أخلاقية معينة - انمـــا تتم عن طـريق « الشركات » ، أو يدخل نشاط هذه الشركات ، بالضرورة ، في نطاقها ٠ فالناس « يتسوقون » معظم مشترياتهم ، لا من الناس الآخرين ، واحدا بعـــد الآخر ، أو حتي من أصحاب الحوانيت ، حانوتا بعد حانوت ٠٠ وانمـــا يتم ذلك عن طريق « مخازن كبرى » ، أو مؤسسات للخدمات التجارية والخدمية ، هي أيضا من الاتساع والضخامة بحيث تعتبر في حـــكم « الشركات » ، اذ تتزود ببذورها ، وتستوفي حاجاتها ، من شركات أخرى هي في الأغلب أكبر منها وأضخم ٠ بل ان الكثيرين قلما يجدون أنفسهم مستخـــدمين بواسطـة أفراد من الناس مثلهم - فالأمر علي العكس من ذلك - اذ يتم توظيفهـــم واستخدامهم بواسطة « شركات » أيضا ، حتي لنتوقع أن تكون مثل هـــذا « الشركات » مندمجة في غيرها من مؤسســات المال والأعمـال لتشـكل حجما ، أو كيانا ، له وزنه وأهميته ٠ وفيما مضى ، كان الأمر علي العكس من ذلك تماما : اذ كانت المؤسسات المندمجة مع بعضها بعضا (أى المتحـدة) ، نادرة الطراز أو قليلة العدد ٠٠ كما كانت « الشركات » ، في معظمها ، صغيرة الحجم ، يدير كلا منها « مالكها » ، أو يقوم بادارتها عدد قليل من « الشركاء » الذين يملكونها ٠ ومع ذلك (حتي الآن) فهناك أناس ينجـــزون أعمـــالهم ويدبرون صفقاتهم مع بعضهم البعض في غيبـة من نشـاط « الشركات » التي هي في الأغلب - من التعدد والكثرة بحيث تكفينا جميعا ٠٠ والى الحد الذى تألف معه مثل هذا اللون من النشاط « المشترك » والى الآن ، ودون

الرجوع الى هذه الشركات ، نجد أن الناس يستأجر بعضهم بعضا لانجاز خدمات شتي ، كأعمال « البستنة » ، أو بعض أعمال التعامل التجارى اللازمة مثلا ، لحائط سور البيت ، أو لنقل المخلفات والفضلات الي مكان بعيد الخ ..
وعلي هذا ، فأن الأمور وكذا النتائج التي تدور حول عمليات البيع والشراء (أى المبادلة) وحول علاقات الاستخدام التى تنشأ بالضرورة عن ذلك ـ وحتى حين لا تكون « الشركات » ممثلة فى « الصورة » ـ هى من ثم أمور ، ونتائج عادية تماما ..

نعم هى أمور « ونتائج » ، يكون فيها الخداع والايهام ، وكذا سوء استخدام الحق ـ حين تسير الاشياء سيرا خاطئا (متشكلا ومتجسدا بصورة واضحة تماما !) فنرى مثلا شخصا يقوم بخداع آخر ، أو يمارس لونا من سوء استخدام « الحق » أو « السلطة » ، للضغط عليه بطريقة « تثير الاعتراض والرفض » . فمثل هذه الاعمال والتصرفات التى يأتيها أشخاص طبيعيون انما تشكل « احتمالات » ممكنة فى كل من الحالات الست التالية ، والتى عرضنا من بينها حالة واحدة لها صلة بعلاقة استخدام ، أو عمل . على أنها ، مع ذلك ، ليست حالات قاصرة على الأشخاص « الطبيعيين » يتورطون فيها وحدهم ، دون الاشخاص « القانونيين » (أى الشركات) أنها حالات تشكل ـ على عكس ما كان عليه الحال فى الماضى ، والذى اخترنا للتمثيل له ، عملا من أعمال القصاص الانجليزى الشهير « ديكنز » ـ نقول » أنها حالات تشكل بالأكثر جانبا من الحياة اليومية العادية التى تتورط أنت نفسك فى شبه حالة أو أخرى منها ، أو ربما فى حالات تشبهها تماما ! ومن ثم فان الصواب أو الخطأ الذى يقع ، انما هو نفس الصواب أو الخطأ الذى قد تأتيه أنت أو قد تفكر فى اتيانه ، أو قد يأته معك آخرون أيضا !

أربع حالات قد تتورط فيها :

« بيعك لسيارتك » :

(ليس ثم عيب أو خطأ فى بيعك لسيارة ما اذا كانت ملكا لك خالصا او كانت ملكا لشخص آخر وصرح لك ببيعها ـ ذلك فقد يكون هناك خطأ أو عيب ، فى الأسلوب نفسه الذى يتم به هذا البيع) .

فى المرة الأولى : انت مضطر لبيع سيارتك لتوفر حصيلة من المال تواجه بها نفقات التعليم الجامعى الملحة . ومنذ أسبوعين كان أحد « ميكانيكى السيارات » ، ممن تثق بهم شخصيا ، قد اخبرك بأن « عدة » سيارتك آخذة فى التدهور والتلف وأنها قد تتحطم فى أى وقت ، وأنها من ثم فى حاجة الى احلال « عدة » أخرى محلها ، لا يقل ثمنها عن (٧٠٠) دولار ، بما فى ذلك مقابل عملية تركيبها .. على أنها تسير فى الوقت الراهن سيرا لا بأس به ، بل وتبدو نظيفة من الداخل والخارج ، بصورة غير عادية .

ثم بعد جولة حول مجموعة مبانى « الحى » الذى تقطنه أنت « يعرض عليك شخص ما ، مبلغ (١١٠٠) دولار ، مبينا لك أن هذا « العرض » يزيد بمقدار مائتى دولار عن معدل الثمن السابق لسيارات «ديناميك موتورز سكاتباك » طراز سنة ١٩٧٥ (والذى هو طراز سيارتك) .. واذا بك تقبل هذا العرض على الفور ، ودون أن تشير الى مشكلة « العيب » الموجود بعدة سيارتك ، أو حتى تطلعه عليه من قريب أو من بعيد !

فى المرة الثانية : يرفض « المصرف » صرف الشيك الذى حرره لك المشترى وتسترد انت سيارتك من جديد . ثم يتفق أنك تمارس الآن عملا مؤقتا بعد الدراسة ، وأن عليك أن تذهب اليه وتعود منه ، مما جعلك تعتزم الاحتفاظ بسيارتك لهذا الغرض وأن تقودها لفترة أخرى ! وبالرغم من أن « عدة » سيارتك ما تزال تسير سيرا طيبا ، فانك تلاحظ أن سيارتك قد ازدادت ارتباكا وسوءا بطريقة لا سبيل الى اصلاحها ، حتى انها اعتادت أن تفقد القدرة على التحكم فى عجلتها اليسرى من الخلف ، عندما تحول انت عجلة القيادة » لتتجه بالسيارة الى الجهة اليمنى ، وأن هذا الأمر لم يتكرر كثيرا — تذكر هذا — بل لنقل مرة واحدة ازاء كل مائة « حالة تحويل » .. (ثم لا يخلو الأمر من أن تقول لنفسك : أوه ، كان لوالدى سيارة كهذه من قبل) . وبعد انقضاء اسابيع لم يتردد عليك خلالها مشترون تتوقع التعامل معهم ، ظهر شخص آخر وأبدى بعض الاهتمام بالسيارة ، حتى أنك اصطحبته فيها خلال جولة لاختبارها .. واحتلت عليه حتى لا يدير « عجلة القيادة » الا

الى « الجهة اليسرى » فقط ! ٠٠ واخيرا أبدى لك هذا الشـخص سروره ورضاه ، وعرض عليك مبلغ ثمانمائة دولار (بشـيك صـحيح ومؤكد) ووجدت نفسك وقد أسـقط فى يدك من كل جانب ، لا يملك الا الموافقة (برغم علمك السابق بالعيب المشار اليه) ٠٠ فهل تراك مطلعه على مشكلة العجلة اليسرى الخلفية من سيارتك ؟

تنبيه بشان اعداد جدول الأعمال » :

٠٠ ثم انـك من خلال اسـتخدام هذه « المواد » أو « المعلومات » وجدت أن الأمر يشـكل أسلوبا اكثر تاثيرا وفاعليـة اذا نحن قابلنا ـ قبل مناقشة أى موضوع أو مهمة محددة داخل الفصل ـ تلميذين تكون مهمتهما انعام النظر فى استخلاص الأسئلة التى يكون من المنـاسب طرحهـا حول الموضوعات المحددة لمناقشة ٠ وقد تبين أن الطلبة ـ عند ترتيبهم كل اثنين معا ـ دأبوا على اخذ هذه المهمة مأخذ الجدية التامة ٠ وقد عملنا معا على اعداد « جداول الأعمال » الخاصة التى ستستخدم فى جملة فصول متعاقبة ٠ وبدأنا بالفعل كل « مناقشة » ببعض الطلبة الحاضرين ، ممن التزموا بجدول الأعمال المقدم ، واصبحوا الآن مضطلعين بوضع « الأسئلة » لسواهم من أعضاء الفصل ٠ ولست أنوى أن أقدم مثل هذه « الجـداول » بالنسـبة للحالات المبتكرة أو غير المبتكرة (بواسطة الطلبة) والتى ستتوالى بعد ذلك فى هذه الدراسة أو بالنسبة للخلاصات المستخرجة من الكتابات الفلسفية ٠ فالاقدام على عمل كهذا سيسىء أو يعطل من مدى الاهتمام الذى يبديه القراء ـ فضلا عن الأساتذة والطلاب (ممن يستخدمون هذا الكتاب فى الفصل) ـ عند اسهامهم ومشاركتهم فى استنباط ، وتخير « الاسئلة » التى يطرحونها من عند ياتهم ٠ على أنه استثناء من هذا الامر ـ وعلى سبيل المثال ايضا ـ سأعطى جدول الأعمال (الأجنـدة) الذى تعـاونت مع طلبتى فى تهيئتـه ، واعداده لادارة حوار ، أو نقاش ، حول الموضوع السابق ذكره ٠٠ أعنى موضوع « بيعك لسيارتك » ٠ على هذا المنوال :

١ – في الأصل ، قمت ببيع سيارتك دون اشارة الي سوء حال «عدتها» ، فهل هناك سبب خاص حملك علي عدم اعتبار الأمر من « **مسائل او موضوعات الأخلاق** » وقتئذ ، فآثرت المضى فى اجراءاتك بدلا من الانتظار ، ولو فى ظاهر الأمر ، حتى يجىء أوان الكلام فى موضوع « العجلة اليسرى ، بها ؟

٢ – قد يكون لدى المشترى فكرة ما عن مشاكل « العدة » التى بعربتك ، قبل أن تكون لديه أية فكرة عن « عيب » العجلة الخلفية بها ، على أى نحو ٠٠ فهل كنت تحس فى قرارة نفسك بأى اعتراض بشأن عدم اطلاعه على أمر هذه « العجلة » اذا أنت اكتفيت باطلاعه على حال « العدة » وحدها ؟

٣ – هل كان ثمة سبيل الى أن يلغى ذلك « الشيك » غير السليم (*) الذى استلمته أنت – دورك السابق فى عدم المبالاة باطلاعك المشترى على حال هذه « العدة » التى بسيارتك ؟

٤ – أيجب أن تكون مهمة الكشف عن أى عيب أو خلل بالسيارة ، هى مسئولية المشترى وحده ، أو بالأحرى مسئوليته الوحيدة ؟ فلا يكون لك أية علاقة بالأمر ؟!

الاتجار بتذاكر الحفلات (أو شراؤها بقصد اعادة بيعها) :

ها هي ذى حالة أخرى تأتينا حاملة اسما سيئا ! فالي أى حد يجـــوز تبرير الأمر هنا ، فى ظل هذا الاسم السىء ؟ اليك التفصيل :

المرة الأولى : منذ شهور فكرت أنت فى أن تدعو ابنة عمك المحبوبة – وهي فتاة في مثل سنك ، فضلا عن انها جد شيقة – لكي تحضر في زيارتها السنوية لكم ، ومن أجل هذا اشتريت خصيصا « تذاكر » في « **مسرح نبتون** » لتشاهد معها احدى الحفلات التمثيلية الهامة ٠ وبعد قليل تبين لك أنها لن تستطيع الحضور ٠٠ في الحال فكرت في الاتجاه الي شخص آخر يهمك أمره ،

(*)من وجهة النظر الاخلاقية (المترجم) ٠

ولكنه مع الأسف من المشغوفين بلعبة « البولنج » لا بالمسارح ٠ وفى ليلة تلك « الحفلة المسرحية » ، توجهت لاعادة التذاكر ، املا فى الحصول على الثمن الذى دفعته فيها ٠ وبينما أنت تقترب من « شباك التذاكر » ، رأيت الزحام على أشده ، حتى لقد تحول عنه البعض يائسا من الحصول على أى تذاكر ! » ثم كان أن شاهدت أحدهم يقترب من الصف ليقول لصديقه له واقفة به ، وقد ظهر عليه الأسى : كان يجب أن أعرف ذلك من قبل ، وأن أقدر أن « المسرحية حققت نجاحا ساحقا ، فقد بيعت جميع « التذاكر » لأسبوع مقدما « أوه ، أنى أعرف انك كنت معلقة الأمل على الظفر بتذكرة فيهــا ٠٠ وكذلك أنا ، فضلا عن أن هذه « الليلة » هى آخر ليلة لى هنا فى « المدينة » حيث أتغيب عنها ، بعد ذلك ، لفترة طويلة ٠ اننى على استعداد لاعطاء عشرين دولارا ثمنا للتذكرة الواحدة ٠ ولكن أين ترى أستطيع أن أجد تذاكر ؟! عندئذ تتقدم أنت لتعرض عليها عزمك على بيع « تذاكرك » لهما بالثمن المشار اليه ٠ وحيث أنك اشتريت « التذكرة » بستة دولارات فقط ، وكنت (وقتئذ) فى حاجة الى شراء زوج من الأحذية المخصصة للعبة « البولنج » ، فتــكون قد استطعت بذلك قضاء غرضك برمته !

المرة الثانية : حدث أن هداك تفكيرك ذات يوم الى أن مسرحية « الانسان والسلاح » المشهورة (*) ستعود مرة أخرى للجماهير ، وان تذاكرها سوف تنفد أيضا ٠٠ فكان أن اشتريت نصف دستــــة من التذاكر لاحدى حفلاتهـا مقدما ، أى قبل موعدها بشهور ، بسعر ستة دولارات للتذكرة الواحدة ٠ وحين جاء الموعد المحدد للحفلة ، بعت التذاكر كلها بسعر ٢٢ دولارا للتذكرة الواحدة ، لاناس كانوا سيعودون على أعقابهم يأسا من الحصول على تذاكر لولا املهم في أن يلتقوا بمن يبيعهم — في آخر لحظة — تذاكر امسى اصحابها في غني عنها (لأى سبب كان) ٠

(*) التعليق : (مستقى من ايحاء قصة مشهورة) ٠

السيد وخدمه :

في الماضى ، كان يتم استخدام الناس وتوظيفهم ، عادة بواسطة افراد اكثر مما كان يتم ذلك عن طريق شركات أو مؤسسات • وكان هؤلاء الناس يستخدمون كذلك طوال مدة حياتهم العاملة لخدمة من استخدموهم (أو لخدمة ورثتهم الذين كانوا قد استخدموهم من قبل) •• وهؤلاء الذين تولوا عملية الاستخدام هذه ، كانوا اما من اصحاب الأراضى أو من بين افراد « الرأسماليين » الذين كان « ماركس » يضعهم دائما نصب عينيه ، من خلال تلك « الصورة » التى كونها عن السوق الاقتصادى فى أواسط القرن التاسع عشر • واذ كان يتم تعيينهم على هذا الوجه ، كان هؤلاء الذين يخدمون سادتهم يعتمدون على هؤلاء السادة (أى مخدوميهم) ويتشبثون بهم ، كما كانوا من ثم ملزمين برعاية هؤلاء المخدومين باعتبارهم الطبقة المميزة أو المفضلة عليهم بداهة ! وبمفهوم اللغة التقليدية التي من خلالها ينظم «القانون» تلك العلاقة الخدمية ـ كان هؤلاء المستخدمون يعتبرون « خدما » لمن استخدمهم (أى انهم اناس لهم « سادة » يتمثلون فى أولئك الناس) •

والواقع ، كان التفاوت فى السلطة ، وكذا سوء استخدامها ، أمرا ملحوظا فى « العلاقة التى تربط ما بين السيد وخادمه ، ولم تختف بعد من العالم الحديث فثمة حتى الآن افراد من الناس يكابدون ـ بكل معانى المكابدة ـ مشقة الاندماج فى وضع من الأوضاع التى يختارونها لممارسة نشاطهم ، ثم يخضعون بعد ذلك لسلطة هذا الوضع تماما ، لا يحيدون عنه؟•

وفى الحق ، لا يزال يوجد رغم ذلك عدد ملحوظ من « إفراد » الرأسماليين الذين يقدمون فرص العمل والاستخدام لغيرهم • ولهذا نجد ان الأمور والمسائل المقترنة بتلك العلاقات الناشئة عن طبيعة هذا العمل ـ حين تنعقد بين الأشخاص بعيدا عن الشركات والمؤسسات ـ مازالت شيئا قائما وأمرا مشاهدا بالفعل • وفضلا عن ذلك ـ وكما سنرى بعد ـ هناك أمور توازى هذا « **التفاوت** » فى « السلطة » أو فى سوء استخدامها ، وذلك فى

حالة ما اذا كان « **رب العمل** » ـ فى العمل والاستخدام ـ « شركة » وليس فردا من الأفراد ٠٠ أى « مشروعا » تجاريا ضخما مملوكا لعديد من حملة الأسهم ، وتتم ادارته ـ كمؤسسة بيروقراطية خاصة ـ لا عن طريق المساهمين فيها أنفسهم ، بل عن طريق « المديرين » المحترفين لفن الادارة عادة ٠

وانه ليبدو مع ذلك أمرا معقولا أن تمثل علاقة العمل أو الاستخدام ـ حين لا يكون أصحاب العمل موضوع الدراسة ليسوا شركات أو مؤسسات من هذا القبيل ـ باعتبار أن هذه العلاقة هي شيء متناقض ، الي حد ما ، وروح الزمن ٠٠ باختيارنا لامثلة تبدو ، الي حد واضح ، متناقضة فعلا مع روح زمنها ! والمجموعة التي اخترتها تشكل القسم الاكبر الذى اقتبسته عن قصة « ديكنز » دامبى وولده) ٠ وهى قصة أحسبها متوازنة العناصر الى حد معقول ٠ فالسلطة التى تتمثل فى السيد « **دامبى** » انما تغذى وتعزز روح الذلة والأستخزاءفى نفوس مستخدميه ، على حين تغـريه هو بالغـرور والخيلاء ، وهي صفة يمكن استخدامها (كما يبدو ذلك بوضوح) بقدر كبير من عدم الاكتراث بذلك الاثر الثقيل أو بالأحرى البغيض) الذى تحدثه فى نفوس الآخرين وفى حياتهم ! ومن ناحية أخرى ـ وكما حدث فى القصة ـ لم تستخدم « السلطة » بصورة توحى بالجور أو الطغيان الهمجى ٠٠ بل انه فى جانب من العلاقة القائمة بين السيد ومستخدميه ، تبدو هذه السلطة ممتزجة بشيء من الرقة ، أو فى القليل ، بالرحمة ٠٠ كلما تهيأ لها الظرف المناسب ٠

عن قصة « السيد دامبي ومستخدموه » لتشارلز ديكنز :

كان مقر عمل السيد « دامبي » ، أو بالأحرى « مكاتبه » ـ في حوش يقوم بركن منه « جوسق قديم لعرض الفاكهة الممتازة وبيعها وحيث يعرض كذلك باعة متجولون من « الجنسين » طيلة الوقت الواقع ما بين السـاعة العاشرة حتى الخامسة ـ سلعا مختلفة للبيع ، من اخفاف للقدم الى محافظ

للجيب ، الى قطع اسفنج الى اطواق للكلاب ، الى قطع من صابون « وندسور » الخ ٠٠

وحين يظهر السيد « دامبى » ، يتراجع فى الحال باعة هذه السلع منكمشين متضائلين ، وقد بدوا في مظهر الاحترام والتوقير البالغ للسيد ٠ وهنا يسارع تاجر « الاخفاف المنزلية » واطواق الكلاب ـ وهو الذى يعد نفسه شخصية لها وزنها فى الناحية (اذ نقشت « صورة » على باب « دكان » لفنان في تشبيسايد) ـ يسارع برفع حافة قبعته العتيقة بسبابته ، بمجرد مرور السيد « دامبى » أمامه ٠ اما « حامل البطاقات » ـ هذا اذا لم يكن متغيبا لقضاء مامورية ما ـ فيجرى فى هرولة وخضوع أمام شخص « السيد » ليفتح له باب مكتبه علي مصراعيه ٠٠ ويظل ممسكا له بضلفة الباب ، وقد خلع بدوره قبعته عن رأسه ، بينما السيد دامبى يدخل الى مكتبه ، غير مبال بما حوله ومن حوله ٠

اما « الكتبة » في الداخل ، فانهم يكونون غير بعيدين طبعـا ، وان ظلوا متخلفين قليلا في موقفهم أمام « السيد » اظهـارا لدلائل احتـرامهم الكلي له ٠ وعندئذ يسود سكون مهيب ، بينما السيد دامبي يخطو الي المكتب الخارجي ٠ وفي لحظة ، يقف ذكاء ، وتفكير ، كل من بمـكتب « المحاسبـة وعقد الصفقات » هذا ، وقد لف المكان جو من الجمود والخرس ٠٠ تمـاما كصف جرادل المياه الجادية الخرساء الخاصة بأطفاء الحريق ، والمعلقة في مكان بجواره ٠ وفي خلال ذلك يكون ضوء النهار الباهت ، المضجر بلمعته المنطفئة ـ خلال تسربه من خلال نوافذ الدور الأرضى ، ومن مناور السقف ٠٠ تاركا ظلالا سوداء علي بعض « ترابيع » الواح الزجاج ـ قد اظهر المكتب والأوراق ، وكذا أشخاص المستخدمين المكبين عليها وقد احـاطت بهم كآبة تكاد تستنزفهم ، وكادوا يبدون معها في صور اكثر تجـردا وانصرافا عن العالم الخارجي برمته ، كما لو كانوا مجتمعين معـا في اعمـاق قاع البحر (!!) علي حين ان تلك الحجرة الصغيرة ، العتيقة ، العطنة الرائحة ،

القوية البناء مع ذلك ـ والواقعة في ظلمة هذا « المنظور » العـــام ـ حيث يشتعل علي الدوام مصباح شاحب الضوء ـ تمثل كهفا لبعض وحـــوش « المحيط » ، التي تحدق أمامها بأعين حمراء تحاول أن تنفذ بها الي خفايا الأعماق والأسرار ، والظلمات ٠٠

وحين رأى الساعي « بيرشن » ـ ومكانه الصغير محصور بين «دعامتين» وكأنه الساعة الدقاقة ـ أو بالأحرى بمجرد أن أحس هـــذا الســـاعي أن « السيد دامبي » قادم في الطريق (اذ له في العادة احساس غريزى ينبئـــه بمقدم « السيد » مسبقا ـ هرع من فوره الي غرفة « الرئيس » ليؤجج النيران في المدفأة ، ويضع فيها فحما جديدا من صندوق الفحم المجاور ، ثم جعل يروح بأحدى صحف الأخبار علي النيران ، قرب حاجز المدفأة ٠٠ ثم يعود فيصلح من وضع « المقعد » ويثبت حاجز النار في مكانه ، وبعدئذ يستـــدير علي عقبيه لحظة دخول « السيد دامبي » ، ومن هنا لا يكاد يتلقي الســـاعي « بيرشن » أى اعتراض علي مايقدمه من أقصى فروض الاجلال والطـــاعة لمخدومه ، حتي لقد يبدو أنه لو ارتمي عنـــد قدمي سيده ، أو ناداه بلقب من ألقاب التمجيد والتعظيم التي كانوا يخلعونها فيما مضى علي الخليفـــة « هارون الرشيد » ، لأحس المسكين في قرارة نفسه بقدر أكبر من السرور والسعادة ! ٠٠

وحيث أن مثل هذا « الشرف » سيكون بمثابة نوع من التجـــديد و « التجربة » ايضا (بالنسبة « للروتين» اليومي المعتاد !) وشوقا الي ارضاء نفسه عن طريق التعبير عن واقع حاله وحقيقة مشاعره ، ما وسعه التعبير عن ذلك ـ فقد جعل يردد عبارات تمليق ومداهنة متحمســـة ، من قبيـــل : أنت نور عيني ٠٠ أنت أنفاس روحي وحياتي ٠٠ أنت سيد ، وحاكم ، خـــادمك الأمين « بيرشن » ! وهكذا ، بمثل هذه السعادة غير الكاملة التي يرمي من ورائها الي ابهاج واسعاد مخدومه ، وبعث عوامل السرور والانتعاش في قلبه ، يذهب الي اغلاق الباب بكل هدوء ولطف ٠٠ وليغادر « الغـــرفة » بعد ذلك وهو يسير علي أطراف قدميه ، تاركا « رئيسه » العظيم تطل عليه

ـ وكأنما تحدق فيه النظر من خلال نافذة شبه مقببة ، ذات أطار من رصاص ـ مدخنة زرية الأعلى (حيث « قدرها » الذى يساعد على تصريف الأدخنة منحرف الزاوية) وحيث الجوانب الخلفية لبعض البيوت والمباني تظهر بهيئة زرية ٠٠ وكذلك ـ وبصفة خاصة ـ تلك الشرفة الجسورة (أو الوقحة) لـ « صالون حلاقة يقع في الطابق الأول من مبني قريب ، حيث موضع تمثال نصفى من الشمع يكون فى الصبح أصلع الرأس أو حليقه تماما كرأس « رجل مسلم » . ثم يغطي بعد الساعة الحادية عشرة من النهار ، بفروة منمقة من شعر وحف ولحية مقصوصة علي أحدث طراز في أزياء قص الشعر وتصفيفه عند « المسيحيين » ٠٠ ثم ليظهر بعد ذلك (أى هذا التمثال) للسيد « دامبي » ، من الجانب غير الصحيح للرأس ٠٠ علي الدوام !

هذا ، وبين السيد « دامبي » وبين عالم الناس الذى كان يبدو قريب المنال منه ، من خلال ردهة المكتب الخارجية ، تلك التي قيل ان مجرد تواجده بغرفته الخاصة منها ، كفيل بأن يرسل الي هذه « الردهة » الخارجية بلفحة من الهواء البارد الرطب ـ نقول ، كان بينه وبين هذا « العالم » درجتان تهبطان الي حيث يوجد أولا المستر « كاركر » وهو قابع في غرفة مكتبه التي كانت تؤدى اليها الدرجة الأولي من هاتين الدرجتين الهابطتين ٠٠ وفي « الغرفة » الأخرى الأدني منها مستوى ،والتي تفضى اليها الدرجة الثانية ، كان يقبع ثم المستر « مورفن » فهذه « الغرفة » هي مكتبه الخاص ٠ والواقع ، يشغل كل من هذين السيدين « غرفة » صغيرة كأنها غرفة حمام ، وتنفتحان علي الممر الخارجي لباب حجرة « السيد دامبي » نفسه ٠ وكان المستر كاركر ـ بوصفه أشبه بالوزير الأكبر ـ يشغل الغرفة الأقرب الي غرفة السلطان (أى السيد دامبي) ٠ أما المستر « مورفن » ، فقد كان يشغل ـ أحد صغار المستخدمين الأدني رتبة ـ تلك الغرفة الأقرب الي مكان « الكتبة » الصغار ٠٠ والمستر كروكر كان سيدا في الثامنة والثلاثين ، أو في الأربعين من عمره ، ذا بشرة متوردة وله صفان من أسنان سليمة ولامعة للغاية ، حتي ليبدو بياضها وانتظامها أمرا داعيا تماما الي الشعور بالضيق

والكرب !!٠٠ فقد كان من المتعذر الأفلات من ملاحظة هذين الصفيـــن من الأسنان البيضاء المتلألئة ، فان صاحبهما كان يحرص علي اظهارهما كلما فتح فاه بكلام أو حديث !٠٠ وعندئذ يرسم ابتسامة عريضة تنعكس علي كل محياه (ابتسامة رغم أنها تبدو ، بحق ، نادرة فانها تمتد حتي الي ما بعد معالم ، أو حدود فمه) !٠٠ وحتي ليبدو فيها شيء ما ، هو اشبه ما يكون بتكشيرة « القطة » ، بينما هو يتكلف وضع ربطة عنق بيضاء جاسئة ، او تعديلها ، مقلدا في ذلك رئيسه ، كما انه يبدو علي الدوام مزرر السترة محكم الهندام ٠ اما بالنسبة لأسلوب تصرفاته ، أو مظاهر سلوكه ، حيال رئيسه السيد « دامبي » ، فانه يحس احساسا عميقا بذلك ، كما انه يعبر عنه تعبيرا « مثاليا » ٠ والحق أنه كان يتألف رئيسه كعشير أو رفيق ، لكنه يلتزم مع ذلك اقصى ما يسمح به احساسه بتلك « المسافة » الحتمية الفاصلة بينهما ، والتي يفرضها تفاوت المراكز فقد كان يقول له مثلا : مستر دامبي ، ان الوضع بالنسبة لرجل في مثل « مركزك » ، ورجل في مثل « مركـــزى » لا يسمـــح باظهار أى مظهر من مظاهر الخضوع والتبعية التي قد تتفق وطبيعة المعاملات التي تجرى بيننا ، وبالقدر الواجب أن يكون كافيا في نظرى انني اصارحك القول ، ياسيدى ، بأني في هذا الصدد اقر بعجزى الكلي !٠٠ وانني لأشعر بأني غير مستطيع ارضاء « نيتي » تماما ، وان السماء لأعلم يا « مستر دامبي » بأنك قادر علي ان تستقل بعبء العمل وحـــدك وأن تستغني عنـــا تماما ٠٠ هذا حق لا مراء فيه ٠٠

ولو أن المستر « كاركر » المدير (*) حمل هذه الكلمات التى يفوه بهـــا ليداهن رئيسه ويتملقه ــ وبعد أن يطبعها علي « لوحـــــة » ! ثم يدأب علي تقديمها لرئيسه السيد « دامبي » او يطبعها علي صدر « سترته » لتكون معدة ليقرأها رئيسه في كل يوم ــ لما كان أفصح عبارة او ادق تعبيرا منه حين نطق بكلماته تلك أمام رئيسه !٠

(*) ربما بالنسبة لسواه ! (المترجم) ٠

(*) مدير اعمال السيد دامبي صاحب « المنشأة » أو « المكتب » ٠

هذا كان شأن المستر « كاركر » المدير ، أما المستر « كاركر » الأصغر (بحكم المركز لا السن) وصديق « والتر » ، وشقيق كاركر المشار اليــه ـ فقد كان يكبره أخاه « المدير » بعامين أو ثلاثة أعوام ٠٠ ومع ذلك فهـــو متخلف كثيرا في المركز ، حتي ان مقر الأخ ـ الأصغر سنا ـ هو في رأس السلم الوظيفي الرسمي بهذه « المنشأة » ، علي حين أن مقر الشقيق الاكبر في أدني درجات هذا « السلم » (أى في القاع) ٠ بل ان الأخ الاكبر قلما فاز بدرجة الي أعلي ، أو رفع حتي قدمه لصعود درجة ٠٠ وكان الذين هم أصغر منه سنا يمرون فوق رأسه تباعا ، ويدأبون علي الرقي صعدا ، عداه هو الذى ظل لاصقا بالقاع ! ويبدو أنه كان مستسلما تماما لشغله هذه الحــالة الدنيا ، وقلما رفع عقيرته بالشكوى أو التذمر من وضعه ، كذلك لم يخالجه قط الأمل ، بطبيعة الحال ، في الفرار من مثل هذا الوضع الضئيـــل الذى التصق به ٠٠

واذ يدخل المستر « كاركر » (المدير) علي رئيسه « السيد دامبي » ، ذات يوم ، غرفته الخاصة ٠٠ في أعقاب وصول صاحبها بقليل ، وهو يحمل رزمة من الأوراق ـ يبادره قائلا :

ـ كيف حالك هذا الصباح يا سيدى ؟

فيرد عليه الرئيس دامبي ، قائلا : كيف حالك يا « كاركر » ؟ ثم ينهض من فوق مقعده ليدير ظهره للنيران المتلظية بالمدفأة ، ثم يستطرد قائلا : الديك شيء لي اليوم ؟٠٠

ويجيب « كاركر » وهو يقلب الأوراق بين يديه : الحق لست أدرى هل أنا في حاجة الي ازعاجك ياسيدى ٠ علي كل ، فلديك اليــوم « لجنـــة » في الساعة الثالثة كما تعلم (وهنا يضيف السيد « دامبي ») ٠٠ وأخرى كذلك في الرابعة الا ربعا ٠

وهنا يهتف « كاركر » وهو ما يزال يقلب في يده الأوراق : أحاول عبثا أن أحصى شيئا نسيته ياسيدى ! (ثم أضاف) لو أن المستر بول قدر له أن

يرث أموالك ، لكان عميلا مزعجا في هذه « المنشأة » · ان واحدا من طرازك ياسيدى ، يكفي ·

ويعلق السيد « دامبي » قائلا : ان لك لذاكرة حادة ودقيقة ويعـــود مدير الأعمال فيقول : أوه ، انها رأس المال الوحيد الذى يملكه رجل مثلي ·

وهنا ولا يبدو السيد « دامبي » اقل مباهاة وفخرا ، أو غير راض قط ، خلال وقفته منحنيا نحو « المدفأة » ، وهو يتأمل كاتبه (بالطبع وهو غير منتبه) من أعلي رأسه الي اخمص قدمه ، فيلاحظ أن جسوء الثياب ، وكذا أطرافها ــ تلك التي يرتديها المستر كاركر ــ ثم هيئة « العنجهية » النسبية التي تبـــدو علي سلوكه ــ سواء أكانت أمرا طبيعيا أم شيئا مقلدا من « نموذج » غير بعيد عن موقع المكان ــ قد أضافت قدرا كبيرا من التأثير علي مظهر الخضوع والاتضاع فيه ·· فقد بدأ عندئذ رجلا علي استعداد لأن يقاوم ويكافح تلك القوة التي تعمل علي قهره والتغلب عليه ، لو استطـــاع ذلك ، لكنـــه بدا شخصا مقهورا تماما بعظمة السيد « دامبي » وتفوقه عليه بصورة كاسحة !

وعاد السيد « دامبي » يسأل بعـــد فترة قصيـــرة من الصمت ــ كان « كاركر » خلالها يفر أوراقه ، ويتمتم لنفسه بخلاصات لمحتوياتها ــ هـــل « مورفن » هنا ؟··

وأجاب « كاركر » ، نعم ·· ان « مورفن » هنـــا · وكان « كاركـــر » وقتئذ يتطلع في وجه السيد « دامبي » ، ويبتسم احدى بسمـــاته الأكثـــر اتساعا ، وقدرة علي المفاجأة ، ويضيف قائلا : وهو يغمغم الآن ، كما يظن ، بعض النغمات الموسيقية مما علق بذاكرته من حفلة الموسيقى « الرباعية » (*) التي أقمتها في الليلة الماضية ·· وتنفذ ألحانه من خلال الحائط الفاصـــل بيننا ياسيدى ، حتي لتجعلني شبه مجنون ، وحتي لوددت لو أنه أضرم النار في الة « الفيولونسيللون التي له ، وأحرق معهـــا كل « نوتاته » وكتبـــه الموسيقية أيضا

(*) للرباعية Quartette هي لحن معد لاربع الات أو لاربعة اصوات ·

وعلق السيد « دامبي » : يبدو انك لا تحترم احدا يا « كاركر » ، علي ما أظن !

وتساءل « كاركر » ببسمة اخرى عريضة من بسماته ، البالغة المكر والاعتداد معا ، بدت بها أسنانه النظيفة اللامعة : حقا ، ليسوا كثيرين من احترمهم ، علي ما اعتقد ياسيدى ! ثم تمتم لنفسه كمن يفكر في الأمر : وقد أجيب علي هذا التساؤل بأني لا أهتم بأكثر من شخص واحد ٠٠

والحق انها صفة خطيرة ، لو أنها كانت « حقيقية » ، كما انها أيضا صفة لا تقل خطورة لو أنها « مدعاة » ٠ علي أن السيد « دامبي » لا يكاد يبدو منه انه يظن أن الأمر يجرى علي هذا النحو ، بينما هو مستمر في وقفته تلك ، موليا ظهره للنيران المستعرة بالمدفأة ، وقد شد كل قامته ، وجعل ينظر الي رئيس كتبته « بهيئة » وقورة ، يبدو من خلالها أنه يخفي قدرا من الاحساس الباطن بالتحكم والسلطة ، أكثر من المعتاد ٠٠

وأضاف « كاركر » ، وهو ينتزع ورقة من باقي الأوراق التي يحملها : مادمنا نتحدث عن « مورفن » ، فقد ابلغنا عن وفاة مستخدم صغير في « وكالتنا » بباربادوس ، ويقترح من ثم الاحتفاظ بمكان في سفينة « صن اندهير » التي ستبحر في غضون شهر واحد أو نحو ذلك ، لمن سيخلف الموظف المتوفي ٠ احسبك لا تهتم ياسيدى بشخص من سيذهب ليأخذ مكان « المتوفي » ٠ والواقع ليس عندنا هنا من هو علي شاكلة المتوفي ، مع الأسف !

وهز السيد « دامبي » راسه علامة عدم الاكتراث البالغ وأبدى المستر « كاركر » ملاحظته ، قائلا وهو يأخذ قلما ليدون به « مذكرة » علي ظهر الورقة :

ان « الوظيفة » ليست بذات قيمة كبيرة ٠ اني لأرجو أن يخلعها علي ابن أخ يتيم لأحد أصدقائه من الموسيقيين ٠٠ فلقد يجدى ذلك في امساكه عن ملاعبة أوتار « قيثارته » ، هذا اذا كانت له اى موهبة في هذه الناحية علي الأطلاق !

ثم عاد فهتف : من هناك ؟ ٠٠ ادخل ٠٠

عندئذ دخل « والتر » حاملا في يده بعض الخطابات غير المفتوحة ، والتي وصلت أخيرا ، وقال علي التو معذرة يامستر « كاركر » ، لم اكـــن أحسب أنك ياسيدى ٠٠ (ثم استرسل) المستر « كاركر » (الأصغر) (*) ، ياسيدى ٠٠٠

وبمجرد ذكر « والتر » لهذا الاسم ، بدا علي المستر « كاركر » المـــدير كما لو كان قد أصابه ، أو مسه في الحال ، مس من الخجل أو الخزى ٠٠ فصوب ، بملء عينيه ، نظرة نحو السيد « دامبي » بدا فيها بعض التغير المقترن بالاعتذار ، ثم أرخاهما في اتضاع الي الأرض ٠٠ وظل فترة لا يحير خطابا ٠٠

ثم قال لوالتر ، وهو يتحول اليه فجأة ، وقد بدا عليه الغضب :

ظننت أيها السيد انه قد طلب اليك من قبل أن لا تزج باسم المستر كاركر « الأصغر » هذا في محادثاتك قط ٠٠

وهنا ردد « والتر » : معذرة ياسيدى ٠ كنت أنوى فقط أن أقول ان « كاركر » الأصغر قد أخبرني أنك غادرت غرفة الرئيس (يقصـــد السيد دامبي) ، والا ما أقدمت علي قرع الباب بينمــــا أنت مشغـــول مع السيد « دامبي » ٠ علي كل حال ، هذه خطابات للسيد « دامبي » ياسيدى ٠ هذا كل مافي الأمر ٠

وتمتم « كاركر » مدير الأعمال : حسن جدا أيها السيد ، هاتهـــا ٠٠ (ثم انتزعها من يد والتر بحدة ، وقال له) : انصرف الآن لشأنك ٠٠

لكن « كاركر » في أخذه للخطابات بأقل ما يمكن من الاحتفال ، اتفق أن أسقط خطابا علي أرض الغرفة ، لم ير ما أحدثه صنيعه هذا ، ولا حتي

(*) « الأصغر » هنا بمعني الاقل رتبة في الوظيفة ، لا الأصغر سنا (المترجم) ٠

السيد « دامبي » لاحظ بدوره الخطاب الملقي علي الأرض بالقرب من قدمه ٠ وهنا تردد « والتر » مدى لحظة ، حاسبا أن أحدهما ، أو الآخر ، لا يلبث أن يلحظ الأمر ٠ لكنه حين وجد أن احدا منهما لم يلحظ شيئا ما ، توقف عن تردده مرة أخرى ، ثم انحني فالتقط الخطاب ووضعه بنفسه علي مكتب السيد « دامبي » ٠ واذ انتبه السيد « دامبي » بهدوء الي ذلك الخطاب (الذى كان يحمل عنوانا مكتوبا بخط يد ابنته) ، والذى وضعه « والتر » منذ قليل علي المكتب ، بدأ ينظر الي هذا الأخير بشراسة ، كما لو كان يعتقد أنه تعمد اختياره بالذات من بين جميع الخطابات الأخرى !٠

وقال له « السيد » باستعلاء : يمكنك مغادرة الغرفة ياسيدى ثم دعك الخطاب في يده ، واذ لاحظ « والتر » خارج باب الغرفة ، عاد فوضعه في جيبه دون أن يفض غلافه ٠٠ ثم واصل كلامه مع كاركر قائلا في سرعة :

كيف تقول انك ترغب في ارسال احدهم الي جزر الهند الغربية ٠٠

وأجاب « كاركر » : نعم ياسيدى ٠٠

ــ اذن فأرسل الفتي جاى (أى والتر جاى) ٠٠

وهتف « كاركر » دون أن يبدى أى أمارة من أمارات التعجب :

ــ هذا حسن ٠٠ حسن جدا ، حقا ! فليس أسهل من هذا الأمر ٠٠

وللحال ، أخذ القلم ليعيد تظهير الخطاب بنفس الهدوء الذى أبداه في المرة السابقة ، وكتب : يرسل الفتي « جاى » ٠

وعاد السيد « دامبي » يقول : أرسل في احضاره الينا ٠٠

وما كان أسرع « كاركر » الي تنفيذ هذا الأمر ، وعاد « والتر » علي وجه السرعة ، مهرولا في لهفة ٠٠

أخيرا قال السيد « دامبي » وقد تحول ليرمق الفتي بنظرة من فوق كتفيه :

ــ جاءت اليك

وهنا ، سارع « كاركر » يكمل قائلا ، وقد فتح فمه علي وسعه : فرصة ملائمة !٠٠

علي حين استأنف السيد « دامبي » قائلا : في جزر الهند الغربية ٠ وبالتحديد في « باربادوس » سارسلك الي هناك ٠

ثم عاد ليجمل نوعا ما « الحقيقة » العارية ، بشيء من السخـــرية :

لكي تملأ مركزا صغيرا في مكتب المحاسبة الذى لنا في « باربادوس »٠ دع عمك يعلم عني أني اخترتك بالذات لتذهب الي هناك ٠٠ الي جزر الهند الغربية !٠٠

وهنا كان نفس « والتر » قد خطف بكامله ، من فرط دهشته ، الي حـــد أنه لم يكد يجد من الأنفاس ما يكفي ليزدد به كلمات :

« جزر الهند الغربية » ؟!

وعاد السيد « دامبي » يقول : لابد من ذهاب واحد الي هناك ٠٠ وأنت صغير السن صحيح العافية ، فضلا عن أن الظروف ٠٠ ظروف عمك ليست علي مايرام ٠ أخبر عمك اذن أنه تم تعيينك في « الوظيفة » ، ولن تذهب علي الفور ، فلسوف تكون هناك فترة شهر ، أو شهرين ٠٠ ربمـــا ، قبـــل أن ترحل ٠

وتساءل « والتر » في ذهول : هل سأظل هناك ياسيدى ؟

وكرر السيد « دامبي » كلماته (وقد دار قليلا علي عقبيه ليواجهه) تقول : هل ستظل هناك ؟٠٠ ماذا تعني بذلك ؟! ماذا يعنيه يا « كاركر » ؟

قال « والتر » ، وهو شبه مترنح : أعني هل سأعيش هناك ؟

ورد السيد « دامبي » بالطبع ستعيش هناك ٠٠

وهنا انحني « والتر » له ، علي حين استطرد السيد « دامبي » وقـــد استعاد خطاباته : هذا هو كل ماهناك ، ولسوف تشرح له يا « كاركر » ،

في الوقت المناسب بالطبع ، ما يلزمه لتجهيز نفسه ، وما شـــاكل ذلك من أمور ٠٠ اذ لا يجب أن يتأخر عن مهمته ٠

وقال « كاركر » ملاحظا بدوره ، وقد ابان عن اسنانه حتي « اللثة » :

ـ نعم ، لا يجب أن تتأخر يا « جاى » ٠٠ بالطبع ٠

وعاد السيد « دامبي » يستأنف ، بعد أن توقف عن قراءة الخطاب الذى في يده ، دون أن يبعد عنه عينيه :

ـ مالم يكن لديه أى شيء اخر يريد الأفضاء به ٠٠

ورد « والتر » قائلا : لا ياسيدى ٠٠

نطق بذلك وهو مهتاج مرتبك ، ويكاد يبدو كمن مسته صاعقة ، علي حين برز له ، في ذهنه ، شتيت لانهاية له من المشاهد والصور ٠٠ من بينها « عمه » وهو ينعي افتقاده له في حجرة الجلوس الصغيرة ، الخلفية ، حيث يشغل مركزا بارزا ٠

وعاد « والتر » يستأنف : لا أكاد أعلم كم ٠٠ كم أنا ممتن ياسيدى !٠٠

وعاد السيد « دامبي » يواصل قائلا : لا يجب أن ينتظـــر طـــويلا يا « كاركر » ٠٠

وبينما كان المستر « كاركر » يردد ، مرة أخرى ، صدى هذه الكلمات ، ويجمع كذلك أوراقه كما لو كان سيذهب بعيدا هو الآخر عن هذا المكان ، احس « والتر » أن مكوثه بالغرفة اكثر من هذا قد يؤخذ علي محمل التطفل الذى لن يغفره له السيد « دامبى » ، خاصة وانه لم يعد لديه ما يقوله ، ومن ثم سار نحو الخارج وهو علي غاية من الارتباك والاضطراب ٠٠

واذ خرج من مكتب السيد « دامبي » ، نادى المستر « كاركر » ، مدير الأعمال ، كلا من « والتر » و « كاركر » الأصغر (في الرتبة) ليتوجها اليه

في مكتبه . ولفق بعض المبررات في اعتداد ـ نظــرا لما يحس به من بعض شعور الخزى بالنسبة للأخير (أى كاركر ، الأدني وظيفة) الي حد أنه شعر بارتباك بالغ حين سمع والتر يذكر اسم « كاركر الأصغر » هذا ، في حضرة السيد « دامبي » . وقد أطال المستر كاركر (مدير الأعمال) تأنيبه الي حد مؤلم حتي قبل أن يصرف والتر من حضرته .

وخطا « والتر » نحو باب الخروج ـ وكان علي وشك أن يغلقه خلفه ـ عندما سمع صوت الأخوين ، مرة أخرى ، وأيضـــا اسم يذكر في ثنـــايا كلامهما .. فوقف مترددا ويده علي قفل الباب الذى غدا الآن نصف مفتوح (مواربا) ، وهو غير مستقر علي حال .. هل يعود فيدخل ، أم ينصرف بعيدا عن المشهد كله !؟وبينما هو في وضعه الحائر هذا ، لم يتمـــالك من استراق السمع ، لكل ماتلا من كلام بين الأخوين .

لقد سمع « جون كاركر » (*) وهو يقول لأخيه : فكر فى أمـــرى بترفق أكثر ، اذا استطعت ياجيمس . فعندما أقول لك اني شعرت بقلبي ـ والحق كيف يتاتي لي ذلك ، وتاريخي مكتوب هنا (وضرب علي صدره بيـــده) ـ أقول ، شعرت بقلبي ، كل قلبي ، يستيقظ بمجرد أن لاحظت هـــذا الغـــلام « والتر جاى » .. فلقد رأيت فيه ـ عند قدومه الينا أول مرة ـ نفس الأخرى .. شقيق روحي فعلا ..

وهنا هتف مدير الأعمال (أى « كاركر » الأصغر سنـــا) مكـــررا في ازدراء : نفسك الأخرى ؟! شقيق ماذا ؟!

وعاد أخوه الأكبر سنا يقول له : ليس كما أنا الآن ، لكن كمـــا كنت حين قدمت بدورى الي هنا ، أول مرة .. أعني حين كنت شـــابا دمـــوى المزاج ، طائشا مستهترا ، غير ذى خبرة ، أتوهج وأتدفق بنفس تلك الأخيلة والأهواء القلقة التي تنطوى علي روح التحدى والمغامرة ، ومفعم كـــذلك

(*) وهو الاخ الاكبر الذي يشغل الوظيفة الاصغر كما ذكرنا (المترجم) .

بنفس الخلال والصفات ، بل ومشحون بذات القدرة علي أن أسير في الحياة سيرا صالحا أو معوجا ٠٠ سيان !

قال له أخوه (الأصغر سنا) ، وقد غلبت علي لهجته سخرية خفية : أرجو الا يكون الآمر كذلك ، حقا ٠٠

وعاد الأخ الآخر (الأكبر سنا) يستأنف (أو ، بالأحرى ، يدمدم علي النحو الذى ظن معه « والتر » أن شخصا يطعن هذا الأخ أثناء كلامه ، بسلاح قاس وحاد !) : انك تضربني بقسوة ، ويدك دائبة علي هذا ، وطعنتك لي جد عميقة ! اني أتصور هذا كله حين كان « صبيا » ٠٠ بل وأعتقد ذلك ، فقد كان « **حقيقة** » ملموسة بالنسبة لي ٠٠ لقد رأيته يسير علي حافة خليج » غير مرئي ، حيث يسير كثيرون اخرون من السواح ، وهم علي قدر متساو من السرور والغبطة ، والذى منه ٠٠

وقاطعه أخوه الأصغر سنا ، قائلا وهو يحرك جذوة النيران في المدفأة : اه ، العذر القديم ! ٠٠ تقول ، كثيرون ٠٠ هه ، أكمل ٠٠ قل ٠٠ كثيرون سقطوا ٠٠

وعاد الأخ الآخر يكمل حديثه ٠٠٠ والذى منه سقط أحد السواح ٠٠ كان صبيا مثل « والتر » ، وفقد موقع قدمه أكثر وأكثر ، ثم انزلق شيئا فشيئا الي أدني ٠٠ وظل متعثرا في طريقه ، حتي سقط منكفئا علي أم رأسه ، حيث وجد نفسه تحت قدم رجل محطم ! تأمل في هذا ٠٠ في مقدار ما عانيته أنا عندما راقبت هذا « الغلام » وهو علي هذه الحال !؟

قال أخوه : عليك نفسك أنت ، واحمد الله علي حالك ٠٠

اعترض الأخ الآخر ، وهو يتنهد : تقول نفسى وحدها ؟! انني لا أسعي وراء تقسيم اللوم أو الخزى ٠٠ كما تعلم !

وتمتم « جيمس كاركر » من خلال أسنانه (والواقع أنه يستطيع التمتمة جيدا من خلال أسنانه الكبيرة المطبقة علي بعضها) :

ولكنك قسمت هذا « الخزى » بالفعل ! ٠٠

رد الأخ الآخر ، متكلما لأول مرة في نبرة اللوم ، وقد بدا ، بصـــدى صوته ، كما لو كان قد غطي وجهه بيديه : لقد كنت منذ ذلك الحين ، سلاحا نافعا لك ٠ لقد ظللت تدوس علي بملء حريتك ، خلال صعودك الي أعلي ٠٠ فلا ترفسني بكعب حذائك امتهانا وازدراء هكذا ٠٠

وخيم صمت ٠٠ ثم بعد فترة ، سمع المستر « كاركر » مدير الأعمال يخشخش بيده في أوراقه ، كما لو كان قد عقد العزم علي انهاء هذه المقابلة ، وفي نفس الوقت انسحب أخوه مقتربا من الباب ، وقال : هذا كل مافي الأمر ، لقد راقبتهبذلك الاضطراب وذاك الخوف ، كمـــا لو كان نوعا من العقـــاب الصغير لي ، حتي غادر المكان الي حيث البقعة التي سقطت أنا فيها أولا ٠ وعندئذ — رغم أنني ما كنت أستطيع أن أشكر الله بصدق أكثر ٠ لم أجسر علي تحذيره ، ونصحه ٠٠ ولكن اذا كنت قد رأيت سببا مباشرا ، لكان واجبا علي أن أظهره علي مثلي ، فقد كنت خائفا أن يراني أحد وأنا أتكلم معه لئلا يظن أني أسيء اليه بأذى أو أغريه بشر ، أو أنني أفسدته ، أو لئلا أفعل ذلك بحق ٠ قد يكون هناك مثل هذه « العدوى » في ٠ لست أدرى ! أكمل أنت تاريخي مع الصغير « والتر جاى » ، وما الذى جعلنى أشعـــر به ٠٠ وفـــكر فى برفق أكثر ، ياجيمس ، اذا استطعت ٠٠

وبالفراغ من هذه الكلمات ، خـــرج الي حيث كان يقف « والتر » ٠٠ وارتد لونه الي الامتقاع قليلا حين راه هناك ، ثم غدا لونه أكثر امتقاعا حين أخذ « والتر » يده وقال له هامسا :

— مستر « كراكر » أرجو أن تسمح لي بشكرك ، دعني أقول لك ، كم شعرت بالأشفاق من أجلك ، وكم أنا اسف لأن أكون السبب المحزن في هذا كله ٠٠ وكيف أكاد أنظر اليك الآن كحامي وحارسي ، وكم — كم حقا — أشعر بالامتنان لك ٠٠ وكم أرثي لك أيضا !

قال « والتر » ذلك ، وهو يضغط علي كلتا يديه ، ولا يكاد يعرف ، في مضطرب مشاعره ، ما الذى فعله أو قاله له ··

واذ كانت غرفة المستر « مورفن » جد قريبة ، وخالية ، وبابها مفتوح علي مصراعيه ، فقد انتقلا اليها طوعا · وكان الممر قلما يخلو من شخص يمر ذاهبا أو قادما · ولما صارا هناك ، ورأى « والتر » في وجه المستر « كراكر » بعض اثار انفعالاته الداخلية ، كاد يشعر بأنه لم ير هذا الوجه من قبل ، فقد كان تغيره بالغا حده الأقصى !

ثم قال له المستر « كراكر » ، وهو يضع يده علي كتف الشاب :

« والتر » ، لقد أبعدت عنك الي حد بعيد ، وقد أظل هكذا دائما ، فهل تعلم من أنا ؟!

ونظر اليه « والتر » بانتباه ، وبدا كما لو كانت هـــذه الجمـــلة علي شفتيه : ومن عساك تكون ؟

قال المستر « كراكر» : لقد بدأ الأمر قبل عيد ميـــلادى الحـــادى والعشرين ، بدأ تدريجيا قبل هذا بفترة طويلة ، لكنه لم يبدأ حقا الا قـــرب ذلك الوقت ·· لقد سرقتهم حين بلغت سن الرشد ! ولقد سرقتهم بعد ذلك ، قبل عيد ميلادى الثاني والعشرين · وكشف الأمر برمته ، وعندئذ ، ودون جميع أفراد هذه « الشركة » ، أحسست أنني مت ·

ومرة أخرى تعلقت كلماته الأخيرة ، القليلة ، عـــلي شفتي « والتر » المرتعشتين ، ولكنه لم يستطع ، لا النطق بها ولا حتي بأى كلمات أخـــرى من عنده ··

واستطرد : لقد كانت المؤسسة طيبة جدا معي ، فلتجز السماء الرجل العجوز لتجمله بالصبر ، ولرفقه بي ·· هذا الرجل ، وكذلك ابنه الذى كان حديث عهد بالشركة التي كنت حائزا فيها علي اكبر قدر من ثقتها · لقـــد

استدعيت الي تلك الغرفة التي هي الآن غرفته ، ولم أدخلها قط بعد ذلك ٠٠ ثم خرجت منها وأنا علي الحال التي عرفتها عني ، ولعـــدة سنــوات ظللت جالسا علي مقعده الحالي ، وحيدا كما هو الآن ٠٠ ولكن « كنمط » « معروف » ومميز من باقي المستخدمين ٠ وكانوا جميعا رفقاء بي ، وهكـــذا عشت ٠ وتكفل الزمن بتغيير الجزء الخاص « بتفكيرى » المتواضـــع ، واني لأظن أنه لا أحد ــ عدا الرؤساء الثلاثة بالشركة هنا ــ يعلم شيئا عن قصتي علي الوجه الصحيح ٠ وقبل أن ينمو الفتي الصغير ويكبر ، لو أنه أخبر بشيء من هـــذا الأمر ، لكان « ركني » بهذه « الشركة » شاغرا تماما ٠ نعـــم ، كان أمـرى حقيقا أن يصير الي هذا المصير ٠ وهذا هو التغيير الوحيد الذى طرأ علي منذ ذلك ، حين خلفت ورائي كل دعوائي الشباب والأمل ، وصحبـــة الناس الطيبين ، بتلك الغرفة ، يرحمك الله يا « والتر » ! ويحفظك ويحفظ كل ما هو عزيز لك ، متمتعين بنعمة الاخلاص والأمانة ، والا فعفاء علي الجميع !

وكانت الرعشة التي هزت « كروكر » من رأسه الي اخمص قدمه ــ كما لو كان مصابا ببرد شديد ــ وجعلته ينخرط في دموعه ــ هي كل ما أضافه « والتر » من ذكريات الي هذا « المشهد » ، حين اضطر الي أن يتذكر ، علي وجه الدقة ، كل ما حدث بعد ذلك بينهما ٠ وعندما وقعت عينا « والتر » عليه بعد ذلك ، رآه منحنيا على مكتبه بنفس الهيئة القديمة الهادئة ، القانطـــة ، المتضعة (التي اعتادها منه) ٠٠

ثم ظل يلاحظه في عمله بعد ذلك ، وظل يشعركم كان « كراكر » هذا يبدو عاقدا النية علي ألا يحدث التحام أكثر بينهما ٠٠ وجعل ، مرات ومرات ، يفكر في كل ما رآه وسمعه ذلك الصباح ، في مثل هذا الوقت القصير ، مما له علاقة بتاريخ الأخوين « كاركر » ٠ ان والتر لا يكاد يصدق بأنه بات تحت طائلة أوامر من الواجب تنفيذها ، بشأن مهمة جزر الهند الغربية تلك ، وأنه بات مفقودا بالنسبة للعم « صول » ، وبالنسبة لكل من أحبهم ومال اليهم ، وبالنسبة لكل ما تطلع اليه وحلم به في حياته اليومية المعتادة ٠٠

ولكن ذلك كان حقا ·· وكانت أنباء هذا الأمر قد تسربت الي المكتب الخارجي ، وجلس هو لحظات بقلب مثقل بهمومه ، يتأمل هـــــذه الأشياء ، ويريح رأسه علي ذراعه ، في حين هبط الســـــاعي « بيرشن » من مـكانه الضارب الي لون « الماهوجني » ليهز ذراع « والتر » لتنبيهه ،مقـــدرا له ، ولكنه رغب في أن يسر له في أذنه بكلفة مؤداها ما اذا كان ـ هو والتـــر ـ قادرا علي أن يرسل الي أرض الوطـــــن « انجلترا » جـــــرة من مشروب « الجينجر » المعتق ، الرخيص الثمن ، لتضاف الي طعام « مســـز بيرشن » الخاص ، خلال أيام نقاهتها من « ولادتها القادمة » ؟!

★★★

تعليق ··

الخداع والجور (أى الغبن) ·· أو الميدان التوامان

تنشأ عدة مسائل « أخلاقية » عند مناقشة الأعمال التي تتم عن طريق « الشركات » ، وبيوت التجارة ، فهي ـ أو ما يشبهها شبها قريبا ـ ستنشأ تباعا من خلال مناقشتنا للأعمال التي تتم عن طريق الشركـــات والبيـــوت التجارية الحالية ، ولسوف أعلق عليها في جملة دورات ·· وسيـــكون ذلك بتفصيل أكثر في مثل هذه الدورة « المتعاقبة المراحل » كلمـــا أوغلنـــا في مناقشتها شيئا فشيئا ، وبالنسبة للمرحلة الحالية ، سأقتصر علي تبيــــان أن ثمة بعدين لهما صلة أو علاقة بالأخلاق قد أظهرا نفسيهمـــا بوضـــــوح ملحوظ ··

ان أحد هذين « البعدين » سيعني ببحث مسألة « الغش » · والواقع ، نستطيع أن نتصور علي الفور سلسلة من الحالات ، في احدى نهايتهـــا ، لا يوجد أى نوع من « الغش » ، « ظاهر » فيها قط ! فمثلا شخص واثق من شخص اخر ، وصريح معه ، وقد يتوقع أى « نقطة » ـ أو موضع ـ يمكن أن يتعرض عنده الآخر للخداع والتضليل ، ويستمر في المناقشة حتي يزول تماما

كل سوء فهمبينهما · وقد يبدو مثل هذا الأمر سهلا في بعض الأحيان · فمثلا ، أنا أبيعك بعضا من ثمار أشجار « الأفوكاته » (أو شجرة المحامي) (*) ·· ثم أدعك ترى « الثمار » بنفسك لتتأكد من أن جلدها سليم لم يمس ، وأن الثمر ذاته ناضج ، وان لم يكن ناضجا الي الحد الكافي · وعند الطرف الآخر من سلسلة هذه الحالات ، أى في النهاية الأخرى لها ، ستوجد ثمة حالات يكون الغش فيها صارخا ومركبا · فأنا أبيعك مثلا سيارة ، ولكن كل ماحدثتك عنه بشأنها ، أو جعلتك توقن به من أمرها ، ليس صحيحا !·· انها مثلا ليست ملكي لأبيعها ، ولم يوقع عليها أى تفتيش أو فحص ، كما لم يسبق أن استخدمت برفق من مالك واحد سابق ، أو من سيدة مسنة قليلا ، مثلا ·· أو حتي مني ، وأنها لم تقطع من المسافات أقل من ٢٥ ألف ميل ، وانه ليس بها « عدة » يوثق بها ، الي اخر هذه الأمور ·· وبين هذين الطرفين ، ستكون ثمة حالات ليست من الوضوح والظهور بمكان ، بحيث لاتتبين ما اذا كانت تنطوى علي غش فعلا ، أم لا ·· فقد يضلل الناس أنفسهم بصورة غير معقولة ! ـ أو ما اذا كانت (في حالة حدوثها) تعد أعمالا عمدنية ، وتستحق التثريب واللوم · (كذلك قد يوجد ، من بين هذه الحالات ، حالات أخرى نادرة ـ وهي ندرة تلحظ بصفة خاصة في محيط الأعمال ـ حيث تقع بالنسبة لها حالات غش واضحة وصريحة ، ولكنها حالات لا تدان أو تشجب ، بسبب أنه عن طريق الغش وحده قد يتسني تجنب قدر أكبر من الشر ! وثمة مثل تقليدى لذلك ، وهو خداعك لسفاح مقدم علي ارتكاب جريمة قتل ، وذلك في البيانات الخاصة التي تدلي له بها ، بشأن الأماكن والمظان التي يحتمل أن تتواجد بها « ضحيته » المنتظرة) ··

أما « البعد » الآخر ، والذى ظهر للضوء فعلا ، فهو الخاص بالجور (أو الغبن) ، وكيفية التصرف حياله ! ففي أحد طرفي هذه السلسلة من

(*) شجرة استوائية أميركية مثمرة ، وثمرها شبيه بثمر الأجاص ·

الحالات ، نجد شخصا يمارس سلطة غير مشروعة علي شخص اخـــر ، ويستخدم هذه « **السلطة** » بلا رحمة لينتزع منه كل منفعة ممكنـة لنفسه ، في حين يفقد الشخص الآخر كل شيء علي طول الخط ، أي : الوقت والمال والسلع ٠٠ بل وفرص الحياة نفسها !

مثال ذلك ، انه بأحدى المؤسسات التي يطلق عليها اسم « **المؤسسات** المعرقة » (*) ،يستخدم صاحبها فتاة « مهاجرة » دخلت البلاد بطريقـة غير قانونية ، ومن ثم فهو يمارس ضغطا مستمرا عليها ، بتهـديدها بفضـح أمرها للسلطات ٠ وفي الطرف الآخر من سلسلة هذه الحالات ، نجد الشخص الحاصل علي سلطة قانونية مشروعة ـ كما هو الحال بالنسبة لامرأة تمارس وظيفة « ربان » لسفينة ، تعاقد معهـا ذلك الشخص بمحض اختيـاره ، ليكون من بين طاقم الملاحين ـ وتمارس هذه المرأة « الربان » سلطتها بدقة ـ مع مراعاة جانب الكياسة أيضا ـ بحيث يجد ذلك الشخص الآخر نفسه ليس مضارا في شيء قط ، بل ومتقدما فوق ذلك في المهارات التي يكتسبها ، وفي مقدار التوفيق والسعادة الذى هو قادر علي الظفر به في ظل هذا الوضع ٠٠

ترى هل نستطيع أن نرتب ـ ضمن هذا البعد ـ الحـالات التى يكون فيها شخصان مالكين لقدر متساو من القوة والسلطة ، قد يستخدمهـا في معاونة كل منها للآخر ، أو قد يستخدمانها لاضرار كل منهمـا بالآخـر ؟ نستطيع ذلك ، لو اننا وضعنا في أحد الطرفين تلك « الحالات » التي ينتوى فيها الناس ، علي نحو ظاهر ، مساعدة كل منهما للآخر ، بلا اى انانيـة ٠٠ وكذلك الحالات التي تستخدم فيها قوى وسلطات غير متساوية ، بصورة جديرة بالثناء والاطراء ، ثم نضع في الطرف الآخر ـ مع حالات الجور أو الغبن الأخرى ـ « حالات » يحاول فيها كل شخص ، مدفوعا بانانية مطلقة ،

(*) مؤسسات صغيرة تستخدم العمال بأجور منخفضة ويعملون في ظل ظروف وأحوال غير صحية ٠ (Sweatshop)

الاحتيال علي الآخر والاضرار به ، علي النحو الذى نظر به « كارل ماركس » الي طبيعة عملية « المبادلة » ذاتها ٠٠

ان هذه « الحالات » التي نجد فيها الناس (دون أن ينتووا خيـــرا أو شرا) ينفعون بعضهم بعضا في نهاية الأمر ، بينما هم يسعون وراء منفعة أنفسهم ــ وهو ما يجسد طريقة ، أو وجهة ، نظر الآخرين الي عملية المبادلة ــ نقول ، أن هذه الحالات ، يمكن وضعها في مـــكان ما ــ وراء مانسميـه نطاق الوضع الأوسط للأمور ــ وفي الجانب الحسن ،بوصفها مسائل وحالات لا اعتراض عليها في ذاتها ٠٠

ان هذا الأمر قد يبدو مزعجا علي نحو ما ، لأننا قد نحتـــاج الي التمسك بمبدأ أن الحالات التي تتم وفق « مبادلة عادلة » ، لم تـــكن مسائل معترضا عليها تماما ، بل لعلها مسائل جديرة بالتقدير والثناء ، كأمـــور حميدة وحسنة برمتها ٠٠ وقد لانحتاج الي وضعها في الطرف الأقصى للجودة والصلاح ، حيث تكون العلاقات بين الأشخاص المعنيين (والمعطي لهـــم أنصبتهم من السلطة) علي أطيب ما يمكن أن تكون عليه علاقات ٠٠ علي أن درجة « عدم التأكد التام » من تحديد المكان المناسب لوضع مثـــل هـذه « الحالات » فيه ، قد يسير الي أن « فكرة » الأخذ ببعدين هنا ، انما هو بقصد أن تكون مثل هذه الفكرة مطالبة بأداء قدر كبير من العمل في هذا الشأن ، بل انه ــ وبدون تعقيد الأمر علينا عن طريق التوفيق والملاءمة بين السلطة غير المتساوية أو غير المتكافئة (Unequal) والسلطة المتســـاوية أو المتكافئة (Equal) ــ نجد أن « البعد الثاني » المفترض استخدامه هنا ، قد يحمل أكثر من طاقته ، بحكم التزامنا بأن نأخذ في الاعتبار عاملي الخير والشر في النوايا ، وكذا الخير والشر في النتائج ! وانه لمن المهم في مسائل « الأخلاقيات » بالذات ، التمييز المدقق بين كل هذه الأمـــور والاعتبـارات كافة ٠٠

ومع كل ، فان فكرة افتراضنا لهذين « البعدين » تكفي في حد ذاتهـــا لأنجاز العمل الذى نبغيه من ورائها ٠ فالي جانب قدرتهـــا علي تحـــديد

« موضوعين » مهمين من موضوعات « المسألة الأخلاقية » ــ نجد أنها توضح لنا أيضا : الغرض القائم علي امكان أن نجد ــ علي مستوى كل « موضوع » علي حدة ــ حالات « محورية » ، نرى فيها الناس وقد سلكوا سلوكا سيئا ، كما قد نتوقع مصادفتنا لحالات يبدو فيها « السلوك » ، بكل وضوح ، أمرا لاغبار عليه أو اعتراض ٠٠ حتي ولو كان ــ في حد ذاته ــ سلوكا غير جدير بأن يحمد أو يشجع عليه !٠٠ ومن ضمن « الحالات » التي هي « **بين بين** » ، والتي ستصادفها علي مستوى أى بعد من ذينك « البعدين » ، سيبقي هناك عدد من « الحالات » التي تقع ــ كما كانت ــ في الجانب السيء لعينات السلوك الذى لاغبار عليه ٠ وبالنسبة لهذه « الحالات » أيضا سنجد من الصعوبة أن نجزم بشأنها ، لأنها مسائل « خلافية » ، أى موضع نزاع ومناقشة ، الأمر الذى يقتضى استخدام كلا « الاسلوبين » (أى الطريقتين) وسنجد أن بعض البراهين والأدلة ستكشف عن أن « السلوك » المتبع هو سلوك لاغبار عليه ولا اعتراض بشأنه ، أو هو ــ برمته ــ سلوك طيب وحميد ، في حين أن ثمة براهين وأدلة أخرى ستكشف العكس تماما ، أى أن السلوك المتبع هو سلوك سيء ولو الي حد ما ٠

وهناك فريق من الناس ، من المشغولين بالمسائل الأخلاقية ، يعطـــون اهتماما متفاوتا لمثل هذه الحالات « الخلافية » ، الي حد أنهم ينسون تمـــاما الحالات « المحورية » (وبالتالي تلك الحالات التي يبدو من الواضـــح أنه لاغبار عليها سلوكيا) ٠ انهم بهذا ينهون أمر يأسهم من امكان الوصول يوما الي اتفاق بشأن « المسائل الأخلاقية » برمتها ٠ انهم يميلون الي القول ، بأنها كلها مسائل « رأى » ٠٠ أو أنها « **مسائل نسبية** » ، ثم يلوحـــــون بأيديهم متسائلين : هل هناك أى رأى سليم أو صحيح علي اطلاقه ؟ أو « من ذا الذى يقول أو يصدر الحكم ؟ » ٠٠ والحق أن هناك مع ذلك اتفاقا واسع مدى الانتشار حول كثير من النقاط « الخلافية » في دائرة » الأخلاقيات » ، ليس فقط حـــول أى « الأحكام » تقدم بشأن الحالات الواضحة ، بل حول المبادىء الأخلاقيـــة كذلك ؟!! ان هذا الاتفاق يمتد عبر الثقافات بل وعبر العصور أيضا ٠ فهناك

مثلا رجل يدعو أخاه الي تناول طعام العشاء عنده ، في حين انه أعد طبـــق اللحم الرئيسى من أجزاء من جسوم أولاد أخيه المدعو للطعام ؟! ولقـــد كان قدماء الأغريق وهم يفكرون فى مثل هذا الصنيع والتوسل به (مما أدى الى حدوث كثير من الاضطرابات لأسرتهم الحاكمة في ميسينا ، بمـــا في ذلك واقعة مقتل اجا ممنون) ـ كانوا متأكدين تماما مثلنا ـ ألسنـــا بالفعـــل متأكدين تماما من ذلك ؟ ـ أن هذا الأمر هو عمل شرير بطبيعته ، بل هـــــو « وحشية » بكل معاني الكلمة ، وبأكثر مما تعني ..

ان الحالات الواضحة التي قد نقابلها في محيط المال والأعمـــال ، سواء أكانت خيرة بطبيعتها أم كانت شريرة ، من المرجح أن تكون ـ بحمد الله ـ أقل من هذا ايلاما ووخزا ـ ولكن سوف يكون هناك بالفعل « اتفـــاق » قوى حولها ، ومن أناس يدركون المدى الذى تبلغه مثل هذه الحـــالات (من وجهة النظر الأخلاقية) بحيث يجب أخذها في الاعتبار علي أنها « محـــك » لاختبار ، وتقييم ، المبادىء الأخلاقية ، « ومفاتيح » قد تساعد ، علي الأقل ، في حل بعض المسائل والحالات الخلافية بين الناس ، أو حتي بين الخبراء في موضوع الأخلاق ..

الفصل الثاني

مناقشـــات فلسـفية

المبادلة والمنافسة في سوق المال والأعمال

تعليق تمهيدى :

هل « **الأعمال** » ، في صميمها ، اجراء أخلاقي أو لا أخلاقي ؟ان الحالات التي قدمت للمناقشة في الفصل السابق ، قد تخلع ، ولو لمدى لحظة ، طابع القوة والحيوية على ذلك الانطباع الذى يتكون لدينا عن أن الأشياء قد تسير سيرا جد سيء مع عمليات المبادلات والمقايضات في سوق المال والأعمـــال ، وسواء أكانت عمليات تنصب على سلع عابرة ، ومؤقتة ، كالتذاكر ونحوها ، أو كانت ثمرة أعمال تمتد على مدى العمر ٠ والواقع ، لم نكد نحتـاج ، مع ذلك ، الي ايراد « حالات » كثيرة لأحداث مثل هذا الأثر ، فالأثر عــادة ، وبطبيعة الأمور ، يتفق ويتلاءم ، بصورة تبعث تماما على الرضا والارتياح ، مع افتراضنا أنه في معظم الأوقات تسير هذه المبادلات سيرا حسنا للغاية ؛ أو في القليل تسير بحالة حسنة ومرضية ، لكلا الطرفين المشـاركين في أى عملية « تبادلية » تنجز بصورة أفضل ، وأتم ، مما يجعلهم يظنون أنفسهم وقد غدوا أكثر يسرا وثراء ، نتيجة لذلك ٠

واحسب أن هذا الأفتراض قائم على أســاس قوى : ذلك أن معظـم « العمليات التبادلية » (أو صفقات المبادلة) هي عمليات لاغبار عليهـــا في ذاتها ٠٠ كما أنها في « غالبيتها » عمليات مربحة بطبيعة الحال ، والا ما دخل فيها ـ **بكامل حريتهم** ـ المشاركون في عقد صفقاتها ٠ ومع ذلك ، لا يتبـــع هذا ، بالضرورة أن « **ممارسة** » العمليات التبادلية للسلع والبضائع ـ والتي هي من الظواهر الأساسية في سوق المال والأعمال ، كما نعلم ـ تتم على نحو « مثالي » من وجهة نظر كل الاعتبارات ٠٠

اننا قد لا نحتاج تماما الي تنظيم « المجتمع » ، وبالتالي الي تنظيم حياتنا ، علي الوجه الذى يكون كل عمل نؤديه في ظل هذا التنظيم ، انما نؤديه بهدف تحقيق أكبر تبادل مربح يتاح لنا في حياتنا !

ان « ماركس » ، في « الفقرة » التي ستلي هذا الكلام ، وهي أولي « القراءات » الخاصة بموضوع هذا « الفصل » ، يجادل وينازع بشدة في التسليم بمبدأ ضرورة تنظيمنا لأى جانب من جوانب حياتنا الاجتماعية علي هذا النحو ·· وعلي غرار كثيرين من المفكرين الدينيين ومنذ أيام « العهد القديم » حتي اليوم — يرى أن الأفضل تماما أن يكرس الناس أنفسهم لقضاء حاجات الآخرين ، مدفوعين الي ذلك بدافع من الحب لهم ، أكثر من دافع توقعهم لأى مكسب أو ربح يرتجي منهم · وقد يروق أحيانا لأحدنا ، أو لبعضنا ، أن ينظر في الأمر علي النحو الذى لا يقلل معه من شأن تلك الصعاب المترتبة علي تحقيق مثل هذا المبدأ ·· في مجتمع كثير السكان ، وينتج « كما » هائلا من السلع والعروض المتباينة ·

لكن هذا الأمر ، يختلف — علي أى الاحوال — عن أمر رفضنا التام للمبدأ ، في حد ذاته ، باعتباره مبدأ أحمق وغير مقنع ، أو بالأحرى غير جذاب ، مع أن هذا « المبدأ » ، له في الواقع ، سلطانه الكافي علي كثيرين من الناس ، حتي ليعد — قطعا — المسئول — علي الأقل — عن جانب من بقايا واثار ذلك التناقض أو الاضطراب ، أو التوجس ، الذى يشعر به الكثيرون ازاء سوق المال والاعمال (الرهيبة) ·

وثمة مصدر اخر لتلك البقايا والآثار لمشاعر الاضطراب والتوجس هذه ، يتمثل في تلك الاحساسات المتناقضة ازاء مبدأ « المنافسة » · فمن ناحية ، نجد الناس ميالين الي الظن بأن « المنافسة » في ذاتها شيء حميد

(*) يقصد « كارل ماركس » المفكر الاقتصادى الكبير المعروف ، مؤلف كتاب « رأس المال » (المترجم) ·

وطيب في محيط المال والأعمال ، وأنه كلما زاد حجمها ، أو معد لهـــا ، كان ذلك أحسن وأفضل ؛ ألا تجبر هذه « المنافسة » الناس على بذل اقصى مافي وسعهم ليكونوا منتجين ونشطين على قدر ما يستطيعون ؟ وأن يقدموا أحسن الخدمات والسلع ، مما يدخل في طوقهم أن يقدموه ، خـــوفا من التعـــرض للخسائر في سوق المال والأعمال ، اذا هم لم يفعلوا ذلك ؟ ونحن ، عادة ، نظن أن « المنافسة » شيء صالح للخلق أيضا (وللشخصيـــة) ٠ فالنـــاس لا يبذلون أقصى طاقاتهم مالم يشعروا بأنهم مضطرون للكفاح والنضال من أجل التبريز والتفوق ٠ وبسبب ما يفعله المتعاملون من أجـل أنفسهم ، وأيضـــا بسبب ما يفعلونه من أجل الآخرين ، يشعر الناس بالفخـــر اذ يواجهـــون « المنافسة » ، وكلما زاد مقدار هذا الفخـــر ، زاد ، في العـــادة ، نصيب « المنافسة » من الشدة والصرامة ٠

ومن الناحية الأخرى ، نحس أن بعض الأشياء الغالية القيمة في حياة الناس ، كالحب والصداقة ، وكذا هدوء البال والفراغ الهادىء ــ عرضـــة لأن يضحي بها تحت ضغط « المنافسة » التي لا ترحم ! وفوق ذلك ، لدينا من عديد الأسباب التي تحمل على أن نشك في أن « المنافسة » لا توجد ، أو تعمل في عالم الواقع ، من أجل كل الأشياء الطيبة التي وعـــدت « النظـــرية الاقتصادية » الناس بها ، باسم « **المنافسة** » ! وفي المختارات التي انتخبنـــاها لهذا الفصل ، يوضح لنا « فرانك هـ ٠ نايت » عـــددا كبيـــرا من الطرق والأساليب التي تبدو فيها « المنافسة » ــ على حسب ما نجـــد من أســـلوب ممارستها في عالم المال والأعمال ــ عاجزة عن تحقيق هذه الأشياء الطيبة والثمينة ، وكذا عن تحقيق حتى الأشياء الأحسن والأفضـــل التي ليس من المناسب متابعتها هنا الآن ٠

ترى هل نفهم أن كلا من «ماركس » و « نايت » قد اتفقا فيما بينهما على عدم الثقة بتاتا بكل من « المبادلة » و « المنافسة » ، بل وشجبهما تماما ؟ اذا كان الأمر كذلك ، اذن لكنا جزمنا بأن « الأعمـــال الماليـــة والتجـــارية (Business) هي في صميمها أمور وأنشطة ذات طبيعة « لا أخلاقية » ٠

لا سبيل الي اصلاحها أو علاجها من هذا العيب ، وان ظل الأمر التالي بعيدا مع ذلك عن الوضوح ، وهو : كيف عسانا كنا نصنع ، بصورة أفضل ، دون قيام معاملات تجارية ومالية بين الناس ؟ ·· لقد تكون ممارستها العملية — حتي في حالة الشك « أخلاقيا » في طبيعتها — أفضل من أى بديل اخر (لو تأملنا الأمر موضوعيا وبحياد ··

والواقع ، ليس لنا أن نقطع برأى في هذا « الموضوع » ، حتي لو كان بالسلب !·· وليست « انتقادات » كل من ماركس ونايت بالكلمة الأخيرة ، أو الحاسمة ، فيه ، فانتقاداتهما تقابل وتوازن ، بمجموعة الملاحظات التي تطالعنا بشان « المبادلة » من خلال « القطعة » التالية من هذه المنتخبات والتي هي بقلم و · د · لامونت ، وكذلك تلك الملاحظات المتعلقة بموضوع « المنافسة » التي نلتقي بها في « القطعة » الرابعة من هذه « المنتخبات » ·· وهي بقلم « جورج سيمل » ··

والحق أن « الأعمال » هي — مثل الحكومة ، والأسرة ، والعمل التاريخي العظيم « للدين المسيحي » — كلها أمور ذات جوانب كثيرة ، ومتعددة ، بحيث يصعب أن نسلم علي الفور بأى حكم بسيط يصفها بالخيرية أو بالشر ، حيثما اتفق ··

كارل ماركس : الانتاج البشرى الحر

(في الفقرة التالية ، المقتطفة من مذكرات « ماركس » المدونة في سنة ١٨٤٤ ، نجده يعبر بصورة أكثر وضوحا مما قد نجده في أى مكان اخر من كتاباته — عن الأسس الأخلاقية لموقفه الخصيم ، وغير المهادن طوال حياته ، من أى نظام اقتصادى يقوم الناس في ظله بالانتاج والاستهلاك ، وهم محكومون بسوق للمبادلات أكثر منهم بتخطيط أو خطة ·

ففي ظل التخطيط والخطط — كما كان يتصور الأمر — يتسني للناس أن يؤكدوا مسئوليتهم عن رفاهية المجتمع ورخائه ، عن طريق توصيف ، أو

تحديد ، كل دور يجب أن يضطلع به كل فرد ، من خلال جهد جماعي عام ، ومتناسق · ان هذا الجهد العام ، انما يرسم ، فوق ذلك ، لضمان تلبية الحاجات التي تلزم كل انسان) ·

ان من نتائج الافتراض مقدما – وكفرض أساسى – لمبدأ « **الملكية الخاصة** » ، قيام الانسان بالانتاج ليتملك شيئا ما ، أو يحوزه · فهدف الانتاج اذن هو التملك · والانتاج ليس له ، فقط مثل هذا الهدف « **النفعي** » ، بل ان له أيضا هدفا « **أنانيا** » · فالانسان انما ينتج ليحوز شيئا ما لنفسه ·· فالهدف من وراء انتاجه هو (لوضح التعبير) « **تشييء** » (*) حاجته « الأنانية » المباشرة ·

والأنسان في ظل أحواله البربرية الشرسة ، يحدد انتاجه بمدى حاجته المباشرة ، والمتضمنة ذات الشيء الذى أنتجه لنفسه بصورة مباشرة أيضا · وفي هذه الحالة ، لا ينتج الأنسان أكثر مما يحتاج اليه مباشرة ، فحد حاجته هنا هو ذلك « الحد » المحدد فعلا لانتاجه · ومن ثم ، يتوافق العرض والطلب ·· ويكون الانتاج عندئذ محددا بمقدار الحاجة · وفي هذه الحالة ، اما أنه لا تقوم « مبادلة » أصلا أو أن هذه « المبادلة » تنكمش الي حدود مبادلة الانسان لعمله في مقابل « حصيلة » هذا العمل وناتجه · ومثل هذه « المبادلة » هي الشكل الخفي ، أو الضمني (أى الجرثومة أو الأصل) لمفهوم « **المبادلة** » الحقيقية ·

وبمجرد أن تحدث « المبادلة » ، تحدث بالتالي حالة من الانتاج الفائض عن الحاجة ·· أى الانتاج الذى يجاوز الحد المباشر للملكية · علي أن هذا الانتاج « الفائض » عن حد الحاجة ، لا يتجاوز مع ذلك الحاجات « الأنانية » (الخاصة باحتياجات المنتج الشخصية أو الذاتية) · انه ، علي الأكثر ، أسلوب غير مباشر لأشباع حاجة تجد « تجسدها » الملموس في انتاج يقوم

(*) أى جعلها شيئا ملموسا ومحسوسا (المترجم) ·

به شخص اخر ۰ وهنا يصبح الانتاج مصدرا للدخل ۰۰ أى العمل من أجل تحقيق « ربح» ، وبينما كان الحال ، قبل ذلك ، على الوجه الى تتولى فيه « الحاجة » ذاتها تحديد مدى الانتاج ، وكمه ، أصبح الانتاج الآن ـ أو بالأحرى تملك الشيء المنتج ـ هو الذى يحدد الى أى مدي يمكن اشباع الحاجات ؟

انني اذن أكونأنتجت لنفسى ، وليس لك ، وأنت كذلك ، تكون أنتجت لنفسك وليس لي ۰ والنتيجة المترتبة علي « انتاجي » علي هذا النحو ، لها صلة أو علاقة مباشرة ، ومحدودة ، بك أنت ۰۰ كما هو الشأن فيما يتعلق بنتيجة أو ثمرة انتاجك بالنسبة لي ، بمعني أن انتاجنا ليس انتاجا من انسان لانسان ، باعتباره « انسانا» ۰۰ أى ليس انتاجا ذا صفة اجتماعية (أو انتاجا مكيفا وفق الحاجات الاجتماعية) ۰

فليس ثمة أحد يكافأ (*) ، أو تشبع حاجاته ، بفضل انتاج شخص آخر ۰ ذلك أن انتاجنا المتبادل لا يعني شيئا بالنسبة لنا كآدميين ، ومن ثم فأن مبادلاتنا لا يمكن أن تكون ، بدورها ، حركة « وسيطة » يتم بمقتضاها الاعتراف بأن « منتوجي » يعني شيئا ما بالنسبة لك ، لأنه تجسيد لكيانك نفسه ۰۰ أي لحاجتك ۰ ان الطبيعة البشرية ليست حدا ، أو قيدا لانتاج كل منا من أجل الآخر ، ومن ثم فان « المبادلة » يمكن أن تحرك ، فقط ، (وتؤكد كذلك) تلك العلاقة التي تربط كلامنا بأنتاجه الخاص من ناحية ، وبأنتاج الشخص الآخر من ناحية ثانية والحق ، أن كلامنا لا يرى في انتاجه سوى تجسيد ملموس لصالحه هو الخاص ، ويرى في انتاج الشخص الآخر مصلحة ذاتية اخرى ، مستقلة ، وغريبة ، ومجسدة أيضا ، لخدمة هذه « المصلحة الذاتية » (أى الأخرى) ۰

(*) عن جهده ۰

وأنت كفرد من البشر ، لك مع ذلك صلة انسانية بانتاجي · فأنت تريد هذا الانتاج · اذن فهو « **هدف** » رغبتك وارادتك معـــا · ولكنك تحتـاج ، وترغب ، وتعتزم ، لأن انتاجي مهم (بالنسبة لك) · وبعبارة أخرى ، فأن ثمة صلة ضرورية ، وحميمة ، بين طبيعتك البشرية وبين انتـــاجي البشرى · فالأمر ليس مصدره قوتك أنت (أى سلطتك) ، أو حتي مشاركتك في الانتاج ، لأن قوة الطبيعة البشرية ليست أمرا معترفا به في عمليتي الأنتاجيـــة · انه بالأحرى ذلك الرباط الذى يجعلك معتمدا علي بحكم أنه يجعلك أيضـــا مفتقرا الي انتاجي · فالأمر ، اذن ، أبعد من أن يكون وسيـــلة لاعطـــائك « قوة » ، أو سلطة ، علي انتاجي ·· بل هو بالأحرى وسيلة لاعطائي سلطة عليك أنت !

فعندما أنتج قدرا يزيد عن حاجة استهلاكي ، فاني أكون قد عملت أيضا وبدقة ، حسابا لحاجتك أنت · فأنا أنتج فقط شبه « فائض » من الشيء الذى أنتجه · كما أنني أنتج في الواقع شيئا مختلفا · انه ذلك « **الفـــائض** » الذى « أخطط » لكي أبادله بثمرة انتاجك أنت ·· أى أنها « **مبادلة** » تمت بالفعـــل في « فكرى » · اذن فالعلاقة الاجتماعية التي تربطني بك ، وعملي من أجـــل سداد حاجتك ، كلاهما مجرد خداع وتمويه ، ومن ثم فأن « تجددنا » الاجتماعي المتبادل ـ علي هذا النحو ـ هو أيضا عملية خداع وتمـــويه ·· أساســـه وقاعدته النهب أو السلب المتبادل ، لأن « خلفيته » هو انتواء هذا النهب أو السلب ، أو ممارسة الاحتيال ! ولما كانت مبادلتنا هي عملية « أنانيـــة » من جانبك ، وكذلك من جانبى ·· ولما كان كل « صـــالح شخص »يسعى وراء ابتزاز « صالح شخص » اخر ، عن طريق التفوق عليه وتجـــاوز حـدود امكانه ، لهذا فأن كلا منا ، بالضرورة ، يبتز الآخر ويغدر به ! ان القـــوة (أو السلطة) التي أعطيها للشيء الذى أنتجه ، علي ذلك الذى تنتجه أنت ، تحتاج مع ذلك الي اعترافك حتي تغدو « حقيقية » · فاعترافنا المتبادل بهذه السلطة المتبادلة التي لانتاج كل منا ، هو في حقيقته « معركة » يفوز فيهـا

ذلك الذى أوتي (أكثر من الآخر) قدرا أكبر من التبصر ، والطاقة ، والقوة ، والمهارة ٠٠

فأذا كانت قوتي البدنية كافية ، فأني أنهبك نهبا مباشرا ، فأذا لم يكن ثمة قوة من هذا القبيل ، فأن كلا منا يخفي نيته عن الآخـــر ، ويرائيـــه ، والأكثر مهارة من الآخر في هذه « العملية الخداعيـــة » يتسم وحـــده ذروة القمة ! وفي هذه الحالة ، ليس ثمة فرق بالنسبة لمن يكون الفائز في هـــذه العلاقة (فالأمر سيان) ٠٠ ذلك أن النصر المثالي ، والمقصود من هذه المعركة يتحقق بالنسبة للطرفين معا (!!) ٠٠ فكل منهما يرى (في حكمه وتقديره) أنه هو الذى تفوق علي الآخر وحقق الغلبة عليه ٠٠ ومن كلا الناحيتين ، تتطلّب « المبادلة » بالضرورة ، موضوعا أو هدفا معينا لهذا الانتاج المتبادل ، ولهذه « الملكية » المتبادلة ٠

ولعل العلاقة المثالية التي تربطنا بالأهداف ، أو الأشياء المتبـــادلة (التي هي موضوع انتاجنا) انما تتمثل في حاجتنا المتبادلة هذه ٠٠ الا أن العلاقة « الواقعية » ذات التأثير الحقيقي ، هي وحدها « **ملكيتنا** » القـاصرة علي انتاجنا المتبادل ٠ انه « موضوع » انتاجك ، المرادف والموازى لموضوع انتاجي ، هو الذى يعطي الوسيلة ، والواسطة ، والأداة ، والسلطة المعترف بها لحاجاتنا المتبادلة ٠ ان طلبك الشيء الموازى لملكيتـــك ، كلاهمـــــا « مصطلحان » هما بالنسبة لى شيئان مترادفان ، ومتساويان فى كلا الصحة والمشروعية ، كما أن طلبك له فعاليته ، فقط حين يكون ذا تأثير علي ، فبدون هذا « التأثير » يعد طلبك مجرد مجهود لم يتم اشبـــاعه من جانبـــك ٠٠ وبالتالي ، يكون بلا نتيجة بالنسبة لي ، فأنت لا علاقة لك بموضوع انتاجي ، ككائن بشرى ، لسبب بسيط ٠٠ هو انني شخصيا لا تربطني بهذا الموضوع علاقة انسانية ٠ الا أن الوسيلة هي « السلطة » الحقيقية علي « موضـــوع » انتاجي ، ومن ثم فأننا نتبادل النظر الي سلعتنا بوصفها القوة ، أو السلطة ، التي لكل منا علي الآخر ٠٠ وعلي نفسه أيضا ٠ وبعبـارة أخـــرى ، ينقلب

انتاجنا ليكون ضدنا ! انه يظهر علي اعتبار انه « ملك » لنا · ولكننا نحن ، في واقع الأمر ، ملك له ! فنحن ، أنفسنا ، مبعدون عن نطاق هذه الملكية الحقيقية ، لأن ملكيتنا أبعدت الآخرين عنها · ان « انتاجينا » ، في علاقة كل منهما بالآخر ، ومن ثم يشكلان اللغة الوحيدة ، المفهومة ، التي يستخدمها كل منا مع الآخر ·· اننا لن نفهم لغة بشرية ، وقد تظل هذه اللغة الأخيرة بدون تأثير أو صدى ، أو حتي ايماء !

فمن ناحية يبدو الأمر — لو أحسسنا به أو تكلمنا عنه — كما لو كان ذريعة أو عذرا للتعلل به ، أو حتي التماسا ، أو تذللا ! ومن ثم ، نجد من ينطبق به ، انما ينطبق به في خجل وحياء ، يطويه شعور من التضرع والابتهال ، ومن ناحية أخرى ، نجد أننا نستمع اليه ثم نرفضه ، كما لو كان ضربا من الوقاحة أو الجنون ؟! والواقع ، اننا نبتعد كثيرا ، وبقدر متبادل ، عن « الطبيعة الانسانية » الي حد أن اللغة المباشرة لهذه الطبيعة تغدو ، بالنسبة لنا ، بمثابة مساس بالكرامة الانسانية او جرح لها ، في حين أن اللغة البديلة ، والتي استخدمناها للتعبير عن « القيم الموضوعية » (الخاصة بالأمر سالف الذكر) تبدو كما لو كانت ضربا من الكرامة الانسانية التي يمكن تبريرها ، لاستنادها الي عامل الثقة بالنفس ، والي أن نفوسنا تتقبل هذا النوع من الكرامة (العملية) !

ولكي تتأكد من وجهة نظرك ، ترى أن سلعتك (التي أنتجتها)هي أداة أو وسيلة تتمكن بها من الاستيلاء علي سلعتي ، ثم لاشباع حاجتك في نفس الوقت · ولكن من وجهة نظرى أنا ، تعد هذه « السلعة » هدفا لعملية المبادلة التي تمت بيننا · فأنا أنظر اليك اذن كوسيلة ، أو كأداة ، لانتاج هذه السلعة ·· وهذا بدوره هو « هدفي » الذى أنظر اليه اكثر مما لو نظرت اليك ، كطرف له صلة بسلعتي ·

ولكن هناك اعتبارات معينة : (أولا) كل منا يعمل في الواقع ما يظن الآخر انه يعمله هو أيضا · فانت تجعل من نفسك ، في الواقع ، الوسيلة

والأداة ، والمنتج للسلعة التي اختصصت أنت بأنتاجها ، لتستولي بها علي سلعتي (ثانيا) بالنسبة لك ، فأن سلعتك هي « الصدفة » الوحيدة المحسوسة (أو الهيكل الوحيد الملموس) والشكل الخفي أو المحجوب لسلعتي ، وأنتاجها يعني ، وبكل وضوح ، الحصول علي سلعتي · انك تغدو ، بحق ، الوسيلة والأداة بالنسبة لسلعتك ، وطمعك أو جشعك هو « عبد » هذه السلعة ، ومن ثم فأنت تؤدى خدمات خانعة وصاغرة بحيث لا يمكن أن تعود الي الانتقاص من جشعك أو التنازل عنه · فهذا الاستعباد المتبادل للسلعة يظهر لنا ، في حقيقة الأمر ، (وهو بعد في بداية تطوره) كالعلاقة بين السيادة والعبودية (أو بين السيد والعبد) ، أو هي مجرد التعبير الفـــج ، وغير المصقـــول (والصريح) للعلاقة الحتمية التي تقوم بيننا في هذا « النطاق » !

ان « قيمتنا » المتبادلة ، هي قيمة سلعنا التي تبادلناها ، ومن ثم ، فأن الانسان نفسه هو شيء ذى قيمة ، بالنسبة لنا نحن الاثنين !

ولنفرض أننا أنتجنا أشياء من قبيل « **الكائنات الانسانية** » ، اذن فيكون كل منا قد أكد من خلال انتاجه هذا ، نفسه كأنسان « مرتين » ! نعم ، لقد أكد أولا « شخصه » ثم عاد فأكد « شخص الآخر » ·

فأولا : أنا ــ من خلال انتاجي ــ أكون قد جمســـدت « فـــرديتي » وخصائصها الذاتية ، ومن خلال هذا النشاط أيضا أكون قد استمتعت بحياة فردية ، ثم برؤية الشيء الذى أنتجته ، أكون قد خبـــرت ذلك الأحســـاس بالسرور الفردى من جراء معرفتي لشخصيتي كشيء ، أو هدف ، ملموس حسيا ·· وكقوة ، أو سلطة ، لا سبيل الي الشك فيها ·

وثانيا : أكون كذلك ، من خلال ارضائك أو اشبـــاعك أنت لحاجتـــك واستخدامك لانتاجي ــ قد أحسست بدورى احساس الرضـــا أو الأشبـــاع المباشر ، والواعي ، بأن عملي قد أشبع حاجة انسانية ، كما أنه جسد طبيعة بشرية ، وأنه خلق شيئا ، أو هدفا ، مناسبا وموائما للحاجة التي يشعر بها كائن انساني اخر ··

وثالثا : أكون قد قمت بدور « الوسيط » بينك وبين بني جنسك ، وتكون أنت قد خبرتني كصورة مجددة من طبيعتك أنت ، وكجزء ضرورى لذاتك ٠٠ بل أكون أنا قد أكدت ذاتي في كلا فكرك وحبك ٠

ورابعا : بالنسبة لحياتى الفردية ، أكون قد خلقت ، رأسا ، حياتك أنت ، ومن خلال نشاطى الفردى أيضا، أكون قد أكدت ، وحققت ، طبيعتى الانسانية الاجتماعية ٠ ان انتاج كل منا سيبدو كمرايا كثيرة تعكس طبيعة كل منا علي حدة ٠

وأيا مايحدث ـ علي قدر مايعنيني الأمــــر ـ فانه سينطبــق كــــذلك عليك ٠

والآن ، دعنا نلخص هذه العوامل المتعددة التي انطوى عليها الافتراض المتقدم :

ان عملي سيكون بمثابة ظهور ، أو تجل حر للحياة ، واستمتاع بهــا أيضا ٠ وعن طريق الافتراض مقدما بحق « الملكية الخاصة » ، يعد الأمـــــر تجسيدا خارجيا للحياة ، لأني أعمل من أجل أن أعيش ، ولأنهض بتوفير أعباء المعيشة ، ان العمل في حد ذاته ليس يعني الحياة أو المعايشة !٠٠

وفوق ذلك ، فأنه من خلال « عملي » سوف تتأكد « خاصية » شخصيتي الفردية ، بحكم أن حياتي الفردية قد تأكدت أيضا ٠ فالعمل سيكون اذن بمثابة ضرب من « الملك » الحقيقي ، والنشيط معا ٠ وتحت نطاق فهمنا لافتراضنا المسبق لمبدأ « الملكية الخاصة » ، فان فرديتي ستتجسد الي الحد الذى أمقت معه هذا النشاط ، والذى يبدو وكأنه ضرب من التعذيب لي ٠ والأكثـــــر من هذا ، فأنه يبدو عندئذ شبه مظهر لنشاط ما ٠٠ نشاط قهرى لا أكثـــــر ، قد فرض علي فقط بحكم ضرورة خارجية عارضة ، وليس بحكم ضرورة داخلية محددة ، قد عقدت العزم عليها ٠

ان عملي يمكن أن يظهر في الشيء الذى أنتجه تبعا لطبيعته فحسب ، أى أنه لا يمكن أن يظهر كشيء مختلف عن ذاته · ومن ثم ، يظهر عملي كتعبير موضوعي وحسى ملموس ، وغير مشكوك فيه ، لحالة فقداني لنفسى ، ولمدى ضعفي وعجزى في ذات الوقت !

فرانك هـ · نايت : أخلاقيات المنافسة (نقلنا هنا جزءا من كلامه (*)

(ان ماركس ـ مثله في هذا مثل ادم سميث من قبل ـ كان فيلسوفا بكلا المرانة والدراسة ، ثم عمل من نفسه « اقتصاديا » أيضا · أما فرانك هـ · نايت الذى سطع نجمه فترة طويلة في سماء « جامعة شيكاغو » ، فقد كان اقتصاديا ، ثم عمل هو الآخر من نفسه فيلسوفا · وقد بدأ بنفسه دعواه ضد « المنافسة » واضطلع بأمرها ، هذا وفي الامكان ـ من ناحية أخرى ـ جمع أجزاء من هذه القضية المألوفة (**قضية المنافسة**) عن طريق عكسنا للمفردات والموضوعات التي تضمنها بيان قائمته ·· هذه « القائمة » التي أبرزت الجوانب غير المستحبة لمبدأ المنافسة ، والقائمة من هذه الوجهة ، بصورة أدق تفصيلا ، واقناعا ، من أى بيان اخر قد نصادفه عن ذات « الموضوع » في مصادر أخرى · ومع ذلك ، فمن الطبيعي حقا أن نجد أن القوة الكاملة لقضية المنافسة لا يتسني تجميعها من واقع صور ، أو مظاهر القصور ، التي تنسب اليها · بل ان المرء لا يمكن أن يحدس حتي ذلك المدى الذى ذهب اليه « نايت » نفسه في مشاركته في بحث قضية « المنافسة » ·

وفي « سوق » يقوم علي المنافسة الاقتصادية ـ قد تحقق فيها توزيع الثروات وتسني كذلك عرض تشكيلات مختلفة من البضائع والسلع اللازم

(*) مقتطفات من مقال نشر أصلا في مجلة « ذى كوارتر لي جورنال أوف ايكونومكس » ـ الجريدة الفصلية للاقتصاديات ـ ٣٧ (١٩٢٣) ٥٧٩ ـ ٦٢٤ ، وأعيد طبعها مؤخرا في كتاب لي تحت عنوان « اخلاقيات » المنافسة ومقالات اخرى (لندن : جورج الان وأندين ، ونيويورك جون ويلي وأولاده ١٩٣٥) ·

انتاجها ، واستوفت كذلك حظها من التكنولوجيا المتاحة ــ فأن مثل هــذه « السوق » قد تستطيع القيام بالعمل الاقتصادى بصورة أفضل مما لو عملنا « خطة » ما لتعيين مجموعة من العملاء ، والموارد ، بهدف تحقيق أقصى حد ممكن من المنافع الانتاجية التي ننتظرها منهم • وفي الوقت نفسه ، نجد هذه « السوق » أفضل من أى نظام اخر من حيث القــــدرة علي توفير الســلع والبضائع بالكميات ، والأسعار ، التي تكشف عنها رغبـــات المستهـلكين أنفسهم • (ان الطريقة المثلي لمواصلة التخطيط ، قد تكون ــ في الواقع ــ بغرض حفز ، واثارة ، السوق الاقتصادية القائمة علي مبــدأ المنافسة ، وذلك بالنسبة لبعض الاعتبارات) • والواقع ، ان النظرية التي تقوم عليها هذه الادعاءات والمطالب ، لا تعلق أو تعقب علي مبدأ توزيع الثروة ، كمـــا لا تمتد برمتها ، وبصورة كافية ، الي حد ادخال سلع جــديدة أو تغييـرات مستحدثة في التكنولوجيا • ان المرء يستطيع علي التو أن يرى ، مع ذلك (هذا اذا كان الناس احرارا في احداث تجديدات في هذه النـــواحي) كيف أن البعض سيوجه ، أو يرشد ، الي فعل ذلك ، علي أمل تحقيـــق أرباح غيــر عادية ، وبالتالي كيف أن المتنافسين (وبعضهم ، في السوق ، جدد •• قد اجتذبتهم الأرباح التي يحققها المتقدمون فيهـــا) ــ كيف أن هؤلاء ســـوف يعرضون السلع الجديدة ، ويعتنقون الأساليب والوسائل الفنية الحديثة ، ومن ثم فأن النتيجة ــ اذا ماسار كل شيء علي ما يرام ــ سوف تفضى الي خفض الأسعار الي أدني حد تحققه المنافسة ، وبالتالي •• خفض الأرباح الي المعدل الطبيعي •

وسواء أتم الأمر بتحديد أسلوب « المنافسة » أم تم بغير ذاك ، فان هذه « المنافسة » تعمل من أجل تنظيم المنتجين واخضاعهم كافة للانضباط (وهي النقطة التي ركز عليها كثيــرا ادم سميث (١٧٢٣ ــ ١٧٩٠) هــذا الي أن المنافسة تحدد ــ وبصورة فعالة أحيانا ــ ذلك المدى الذى يدفع اليه هؤلاء المنتجون معدلات الأسعار ، أو يقللون من مستوى « نوعيـــة » سلعهم ، أو

للتزيد من الأرباح علي حساب جمهور المستهلكين ٠ ومع هذا ، فثمة الكثير الذى يمكن أن يقال ضد مبدأ المنافسة نفسه ٠

(هل المنافسة كما نعرفها تعد طريقة مثلي لاشباع الحاجات ؟)

ان صياغة واضحة للمسلمات ، أو البديهيات ، الخاصة بنظرية « المبدأ الفردى » ، حقيقة أن تبرز لنا التناقض بين هذه المسلمات ، أو البديهيات ، « النظرية » من جانب ، وبين المبدأ العلمي للحرية الاقتصادية من جانب اخر ٠ بل قد يذهب بنا الأمر بعيدا ـ الي حد التشكيك في صحة المبدأ الأخير كسياسة ، أو كمنهج متبع ٠ وفي البحث الحالي ، نجد أن محاولة سرد الفروض المسبقة لنظام يقوم علي مبدأ المنافسة ، لا يمكن أن نتجاوز به مجرد « اطار » ما ٠ فالمنافسة ستنمو بفضل استهدافنا ، بصفة خاصة ، اظهار أمر معين ٠٠ ذلك أنه في ظل ظروف الحياة الواقعية ، لا يمكن لأى « نظام اجتماعي » محتمل ، يقوم علي سياسة الحرية الاقتصادية ، أن يبرر النتائج الأخلاقية المألوفة لتلك الكتابات الاقتصادية المدافعة عن مبدأ* « المنافسة » ٠

١ ـ **ففي المقام الأول** ، نجد أن نظام المنافسة الفردية يجب أن يقوم علي أساس وجود أفراد يتعاقدون فيما بينهم تعاقدا حرا ٠ والحق أن قسما جد صغير من سكان أى أمة حديثة ، يدخلون في علاقات « تعاقدية » علي مسئوليتهم ٠ « ففرديتنا » هي في الواقع صورة منعكسة عن « ارتباطنا الأسرى » ، بمعني أن جميع القصر والمسنين ، والعديد الآخر من الأشخاص المنتسبين لطبقات أخرى ، بما في ذلك ـ وبحكم أغراض عملية ـ غالبية النساء البالغات ـ هؤلاء جميعا ، لهم أيضا « صفقاتهم » التي تحدد وضعهم في المجتمع ، والتي تتم لحسابهم الخاص بواسطة أشخاص اخرين ٠ فالأسرة مازالت هي « الوحدة » في كلا الانتاج والاستهلاك٠ وليس من الضرورى أن

(*) أى المبدأ الذى ينادى بأعلاء المصلحة الفردية ، أخلاقيا ، علي أى اعتبار اخر (المترجم) ٠

نظهر أن الحجج والبراهين المؤيدة لحرية التعاقد يتسني الغـاؤها (أو في الواقع ، نقضها) ، كلما تعاقد شخص نيابة عن اخر ٠

٢ ـ **وفوق ذلك** ، فان أكثر الأفراد حرية ، أو « الذكر » غير المرهـق بالديون والأعباء ، وهو مازال بعد في زهرة حياته ، لا يعد في حقيقة الأمر كائنا « نهائيا » أو مطلقا ، أو حقيقة اجتماعية مسلما بها ٠ انه الي حد بعيد ، نتيجة أو ثمرة النظام الاقتصادى الذى يعد جزءا جـوهريا من « البيئـة الثقافية » التي شكلت رغباته واحتياجاته ، والتي أعطته ما يتمتـع به من قدرات انتاجية يمكن تسويقها ٠٠ والتي في مقدورها ، الي حد كبيـر ، أن تضبط وتراقب فرصه المتاحة ٠ ان قيام التنظيم الاجتمـاعي علي أسـاس « **التعاقد الحر** » يعني أن الوحدات المتعاقدة ، تعرف ما الذى تحتاج اليـه مقدما ، وأنها تسترشد برغباتها وحدها ، أى انها كائنات عقلانية تماما من هذه الوجهة ، حتى ليمكن القول بأنها توازى وترادف« أجهزة آلية دقيقة » ، مهمتها اشباع الرغبات ! والواقع ، نجد أن النشاط الانساني هو نشاط نابض و (اندفاعي) بطبيعته ٠٠ كما أنه بمثابة استجابة تلقائية (غير مفكرة) وغير محددة للحوافز والايحاءات التي تعرض للمـرء ، وفوق ذلك ، فان ثمة حقيقة ما في ذلك الادعاء الذى يذهب الي أن المنافسة غير المنظمة تقدم مكافأة وامتيازا لما يعد خداعا وافسادا للناس ! وعلي أى الأحوال ، فحيثما كانت « الاسرة » هي الوحدة الاجتماعية ، فان وراثة الثروة ، والثقافة ، والمزايا التعليمية ، وكذا الفرص الاقتصادية ، كلها عوامل تتجه الي زيادة ظاهرة « عدم المساواة » بصورة مطردة ، وما ينجم عن ذلك من نتـائج سيئة للخلق (أو بالأحرى للشخصية الأخلاقية) في كل من كفتي الميزان ٠ وبكل بساطة ، فانه من التناقض معاملة الفرد بوصفه « **معـلومة** » من المعلومات (أو مادة للبيانات الصماء) Datum ٠ ويجب أن نسلم ، أو نذعن ، لهذه الحقيقة ، وهي أن « الخطوط » التي يميـل نظام المنافسـة الاقتصادية الي تشكيل « الشخصية الأخلاقية » طبقا لها ، هي غالبا خطوط **بعيدة عن أن تكون مثالية من الوجهة الأخلاقية !**

٣ — **وقد صار من الأمور المعلومة والمميزة لدى الكافة ، ان المنــافسة الفعالة تتطلب توافر عوامل السيولة ، والمرونة ، والقابلية للانقسام ، فضلا** عن الحركية الكاملة ، بالنسبة لجميع السلع والخدمات التي تدخل في نطاق « **عملية المبادلة** » ثم ان هذا المدى المحدد ، الذى يعمل هذا « الفرض » علي المواءمة بين حقائق ومواصفات الحياة (في نطاقه) يضع كذلك حدودا لذلك الميل أو الاتجاه الذى تتطوح اليه المنافسة الحقيقية ، أو الفعلية ، الي حد أن تلغي — في كثير من الأحوال — المبدأ ذاته ! فهنا — كما هو الأمر في حالة الفروض الأخرى — يكون من غير الجائز أو المشروع ، استخــراج نتـائج عملية من مجرد « ميل » أو اتجاه ما ، مهما يكن من حقيقته أو واقعيتـه ، دون أن نأخذ أيضا في اعتبارنا تلك الميـــول المتعارضـــة ، مستخلصين « الحقائق » طبقا لما لها من قوى نسبية · ان من بين الأخطار الناجمـــة عن التعليل القائم علي تبسيط القضايا أو المقدمات المنطقية ، هو احتمال تغاضينا عن « العوامل التجريدية » عند استخلاص النتائج ، وصياغة « **السياسات** » التي تبني علي هده النتائج وتؤسس طبقا لها ·

٤ — **ان واحدا من أهم الشروط والمقتضيات اللازمة لتوفير المنافسة بمعناها الكامل** ، هو المعرفة الكاملة ، من جانب كل فرد متنـــافس ، لفرص التبادل المفتوحة ، أمامه والمتاحة له · والواقع أن « السوق الكاملة » تتضمن أسلوبا كاملا ، وسريعا ، أو بالأحرى « **فوريا** » وبلا أدني تكلفـــة ، لتبــادل الاتصالات والمعلومات بين جميع المتعاملين والتجار ، بعضهم بعضا · ان هذه الحالة هي في الواقع أقرب ما تكون الي الحالة التي يتم التعامل فيهـا علي سلع قليلة من خلال عمليات التبادل المنظمة ، الا أن السوق بالنسبة لمعظم السلع الاستهلاكية ، يبدو فجا ، وغير مصقول بالنسبة لعمليـاته التي يجريها · وبالنسبة للخدمات الانتاجية ، يتدفق بالفعل رأس المال البحت من خلال « سوق » بلغت من التنظيم درجة عالية ، الا أن « السوق » الخاصـــة بالعمل ، وبالأراضى ، وبرأس المال الحقيقي ، وكذا باستخداماتهـــا ، يترك « هوامش » عريضة لنشاط قوى المبادلة (لاجراء صفقات) وأيضا للانحرافات

العارضة ·· والواقع ، تنحرف كل من عملية تنظيم الانتاج ، وعملية توزيع المنتجات ، عن خط التطابق مع النتائج « المثالية » كما رسمت نظريا بادىء الأمر ·

٥ ـ تتطلب « المنافسة » ـ فوق ذلك ـ من كل مشتر حقيقي ، أو محتمل ، لكل سلعة أو خدمة ، يمكن التعامل عليها ـ أن يعرف ، علي وجه الضبط والدقة ، خواصها ومزاياها لاشباع حاجاته · وفي حالة « السلع الانتاجية » ، فان هذا الامر يعني معرفة أهميتها « الفنية » · وفي ظل حضارة صناعية بلغت من التركيب والتعقيد ما بلغته حضارة العالم الحديث ، فانه يبدو من الجلي أن أمر الانحرافات عن هذا « الاتجاه » ، أو عن هذا الهدف ، يجب أن يكون ، في الغالب ، أمرا أكثر أهمية من الاتجاه أو الهدف نفسه · والمعرفة « غير المباشرة » متاحة لتقابل ، وتوازن ، حالة « الجهالة » المباشرة التي تقع بالنسبة لحالات أخرى دقيقة وكثيرة · ومع ذلك ، ليس ثمة فرد يمكنه أن يعلم« الحقائق » بدرجة كافية ، بحيث يتسني له معها العمل بدقة وأحكام ، طبقا للمثل الأعلي للذكاء الكامل · وفوق هذا ، لاتقف « المنافسة » الكاملة عند حد طلب المعرفة والالمام الكافي بالاشياء كما هي فعلا ، ان المتنافس يجب أن يتنبأ بهذه الأشياء كما ستكون عليه مستقبلا ·· في الغالب بعد مسافة زمنية (مستقبلية) بعيدة المدى ، ومن ثم فان « حدود » المعرفة المسبقة هي ، بالطبع ، أكثر امتدادا ، واندفاعا ، من تلك الحدود الخاصة بمجرد « المعرفة » في حد ذاتها ··

٦ ـ ان نتائج العمل الذكي هي نفس « الأغراض » التي يوجه اليها هذا العمل ، ومثل هذه « النتائج » ستكون « **مثالية** » من الناحية الاخلاقية ، فقط حين تكون هذه الاغراض مجسدة لقيم حقيقية فعلا · وفي ظل « النظام الفردى » ، فان هذا الأمر يعني أن حاجات الأفراد يجب أن تكون بدورها « **مثالية** » ، كما يجب أن يكون أسلوب العلم بها كاملا · وقد علقنا بما فيه الكفاية علي حقيقة أن النظام الاجتماعي يشكل ، علي نطاق واسع ، كما

يرضى ويشبع حاجات أعضائه ، ومن ثم فأن « النتيجة » الطبيعية ، هي أن هذا النظام يجب الحكم عليه « أخلاقيا » ، بطبيعة الحاجات التي يولدها ، وبنمط « الطابع الاخلاقي » الذى يكونه في الناس المنتمين اليـــه ، أكثر من الحكم عليه بمدى كفايته في اشباع الحاجات بمجرد أن توجد في أى وقت من الأوقات ، ولا زيادة !

٧ ـ وثمة تحديد اخر ، بعيد ، للأعمال الحقيقية للمنافسة الحرة ، ينشأ من حقيقة أن الناس ليس لهم اتصال حر بمثل هـــذه الأسواق غيـــر الكاملة ·· كما توجد في الواقع ، وليس هناك خطأ هو أشد شناعة من ذلك الخلط بين « الحرية » « والمنافسة الحرة » ، علي النحو الذى لا تقع به هذه المنافسة غالبا ! وكما تظهره نظرية من « النظريات الأولية » ذاتها ، نجد أن أعضاء أى جماعة اقتصادية ، يستطيعون دائما أن يعملوا ـ عن طـــريق التعاون والمشاركة أكثر مما يستطيعون عمـــله عن طـــريق التنـــافس والمزاحمة ، (أى المضاربة) · ففي ظل الحرية ، نجد أن كل ما قد يقف في طريق الاندفاع العام صوب « الاحتكار » هو تلك « الحدود » التي أتاحها حسن الطالع للطبيعة البشرية ، والتي تحول دون أن يكون النظام الضرورى سهل التنفيذ ، أو تجعل « تكاليفه » أكثر من تلك « المـــكاسب » التي قـــد يحرزها هذا الاحتكار ·· الا أن نظام الاحتكار الشامل يناقض نفسه بنفسه ·· ولا نجد الا ملجأ وحيدا يعصمنا من مثل هذا الاتجاه ، ويتمثل في « العمل الاجتماعي » · ان أعمال « المنافسة » تعلم الناس ، لتدفعهم قدمـــا نحـــو الاحتكار الذى يتم ويتحقق ، ليس فقط بواسطة « الرأسماليين » المنتجين لسلع أكثر وأكثر ، ولكن بواسطة العمل ، كذلك ، في ميادين كثيرة ، وفي فروع عديدة من الزراعة ، في حين أن المنتجين حتي للمحاصيل الرئيسية يتطلعون فعلا الي هذا « الهدف » !!

ان نظام المنافسة الفردى القائم علي النشـــاط في تحقيق اشبـــاع الحاجات ، يفترض ـ بادىء ذى بدء ـ أن الحاجات ، وطرق اشباعها ، هي

أمور « فردية » ·· بمعني أن هذه الحاجات تتصل بالأشياء والخدمات التي تشبع حاجات الشخص المستهلك لها ، دون أن يؤثر ذلك في أشخاص اخرين · والواقع ، ان كل ما يرغب فيه المرء ، علي مدى أبعد هو أمر « علاقات انسانية » أكثر منه أمر سلع وخدمات ، علي هذا النحو : اننا نحتاج الي الأشياء اللازمة لنا ، لان أشخاصا اخرين عندهم هذه الاشياء ، أو لا يستطيعون الحصول عليها ، وكيفما يكون الوضع ، فان تلك الحقوق والمزايا المتفرعة عن الحياة المدنية التي نحياها لا يمكن تحقيقها لفرد ما الا عن طريق تحقيقها ، كذلك ، للجماعة التي ينتمي اليها هذا الفرد) · وكلنا يرغب في أن يحيا في « مجتمع » متحضر ، كما نرغب ، نحن أنفسنا ، في أن نعيش بطريقة متحضرة كذلك · وفيما عدا استثناءات قليلة ، نجد أن المبادلات والتعاقدات التي تتم مابين الأفراد بعضهم بعضا ، تؤثر — بصورة طيبة أو سيئة — في أشخاص ليسوا ممثلين في « الصفقة » ذاتها ، التي تمت عليها « المبادلة » أو انعقد بشأنها التعاقد ·· ولهذه الاعتبارات ، فان هذه « الصفقة » لاتعد « حرة » ·

والحق أن « **العمل الاجتماعي** » ضرورى لترقية ، وتنمية ، « المبادلات » التي تنشر « المنافع » والفوائد علي الآخرين ، حيث لا يستطيع أطراف « الصفقة » جمع المقابل النقدى لها في السوق ، ولا أن يمنعوا « الآثار » التي تعمل علي نشر الشرور والمساوىء ، والتي ليس علي المتعاقدين أن يدفعوا عنها شيئا ! ولعل التوضيح « النمطي » لذلك الأمر ، يتمثل في صورة ذلك « التحسن » (الذى يطرأ علي المركز المالي) ، أو في استخدام ما يملكونه ، بطرق وأساليب تضيف « قيمة » الي الملكيات الأخرى « المتاخمة » (أو المتأثرة بالمعاملات) ، أو تخصم « قيمة » منها :

وفي ظل نظام اجتماعي متقدم ، لا تكاد توجد أى « معاملة حرة » تتم بين الأفراد ، وتكون خالية مع ذلك من نتائج خيرة أو أخرى سيئة ، بالنسبة لمن هم « أجانب » عن « المعاملة » (أو الصفقة) ··

٩ ـ ان أى نظام للمبادلة لا يستطيع أن يعمل قط طبقا لقواعد « نظرية » ما ، ودون أن يستند الي وحدة علمية لقياس « القيمة » ٠ وعلي « المجتمع » أن يمارس رقابة عامة ، أو مدققة ، علي الأنشطـــة التي تضطلع بعمليــات استثمار النقود في السوق ٠ وباستخدام الائتمان في أبعد صوره تطورا نجد أن الرقابة علي البنوك والعملة ، تتضمن (بالضرورة) قدرا كبيرا من الرقابة علي جميع الأعمال والأنشطة المتفرعة عليها ، ولكن « العمليـــــات المصرفية » الحرة ، في الواقع ، سرعان ما ترد كل العلاقات التبادلية الي صميم الفوضى ، مرة أخرى !

١٠ ـ ان أى نظام اقتصادى يجب أن يستخدم قوته الانتاجية المتاحة ، بصورة جزئية ، ليواجه تدبير الحاجات الجارية (أو المعتادة) للمجتمع ، ويستخدم جزءا اخر ليعد به العدة لاحتياجات النمو بالنسبة للمستقبل ٠ فاذا كانت هذه « **الوظيفة** » الثانية واجبا اداؤها بذكاء وفهم ، من خـــــلال المبادرة الفردية في ظل « نظام المنافسة » فان كل عضو في « النظام » يجب أن يقوم بعمل مقارنة صحيحة ، أو اختيار دقيق ، ما بين حاجاته الحاضرة من ناحية ، واحتياجاته الاجتماعية المستقبلة من ناحية أخرى ٠

ان الضعف الذى ينطوى عليه نظام المنافسة الفردية ، في هذا الميدان ، واضح تماما ، حيث أن التقدم هو بالضرورة حقيقة اجتماعية ٠

وفي أى نظام من النظم الفردية ، نجد أن الاعداد لهذا **التقدم** يعتمـد علي مدى اهتمام الأفراد الحاليين ، بأمر الافراد المنتظرين في المستقبل ، ممن يولدون بنسبة غير مؤكدة (علي سبيل القطع) ، وفي ظـــل نتائج غيـــر مؤكدة ، وما يلزم بشأن « الشكل التقدمي » الذى قد يتخذه نظام الاسرة ٠٠ أو علي مدى اهتمامهم **بالتقدم** في حد ذاته ٠٠ أو بأحد اشكاله كقيمـــــة مثالية ، أو علي بعض العلاقات العارضة التي قد تجعل من « التقدم » ثمرة فرعية (أو ثانوية) لانشطة توجه لخدمة اغراض أخرى ٠ ولا ينتج أحـــد هذه الامور ، أو كلها مجتمعة ، نتائج تستعصى علي النقد ٠ علي أن مشاكل

العمل الاجتماعي التي تبرز في نفس هذا المجال ، هي بدورها جد عسيرة ، بل ان نفس « المثل الأعلي » للتقدم ، هو من الغموض ، أو عدم الوضـــوح الكافي ، بحيث يتعذر معه — وفي نطاق ضيق كهذا — أن نقول شيئا ذا قيمة عن علاقة الاشكال المختلفة للنظام الاجتماعي ، بالحل المناسب للمشكلة

الحقائق الملحوظة أيضا أن « التدخل الاجتماعي(*) » قد تطرق ـفي هذا المجال — الي مدى أبعد مما تطرق اليه في « المجال الرقابي » لكل من الانتاج والاستهلاك الحاليين ، كما يشهد علي ذلك — وبصفة خاصة — أســـلوب الاضطلاع « الاجتماعي » بعبء التعليم والبحث العلمي في المجتمع ٠

١١ — ان جميع الخطط الانسانية ، وأسلوب تنفيذها ، يتضمن قدرا من الشك والحيرة ! كما أن نظاما اجتماعيا « عقلانيا » لا يمكن أن يتحقق عن طريق العمل « الفردى » وحده ، الا في حالة ما اذا كان لجميع الاشخاص « موقف عقلاني » تجاه كل من المخاطرة والفرصة ٠ ولكن الموقف الانساني ، في عمومه ، يضرب به المثل في « لاعقلانيته » ! ٠٠ هذا الي أن هناك الذين ينادون بوضع حدود اجتماعية كثيرة للحرية الفردية ! وليس حظر المغامرة بالامر الضرورى وحده ، بل يجب أن يكون هناك احتياط ، وتدبير مسبق ، لوضع نظام « رقابي » علي الموارد نفسها ، ولتوجيه عمليـــات انتـــاج « الثروة » ووضعها في أيدى الاشخاص الصالحين لذلك بقدر معقول ، وكذا القادرين على تحمل عبء المسئولية ٠ كماأن حرية هؤلاء الأفـــراد فى انتهاز الفرص يجب زيادة تقييدها بلوائح وقواعد عامة ، ومناسبة ٠ وبهذا لا يتسني لأى مجتمع ، في الواقع ، أن يعامل الموارد الانتاجية بعد ذلك ، كما لو كانت « ملكا خاصا » ، بالمعني الدقيق لهذه الكلمة !٠٠

ولقد يبدو من المحتمل ، مع ذلك ، أن ينحرف « مجتمع اشتراكي » ، خطأ ، صوب النزعة المغالية في « المحافظة » أكثر مما ينحرف صـــوب

(*) أى تدخل سلطة المجتمع ككل (المترجم) ٠

الطيش والتهور وايثار الاندفاع (وكل هذه فروض يجب أخذها في الاعتبار بداهة) ٠

١٢ ـ ان العنوان الاخير في قائمة هذه الاسباب (الخاصة بالتساؤل عن علة عجز كل من « الفردية » و « المنافسة » عن تحقيق استخدام« مثالي » للموارد الاجتماعية المتاحة) سيكون عن « أخلاقيات التوزيع » ٠ وفي نظام يقوم علي مبدأ « المنافسة » ، نجد أن التوزيع يتحقق عن طريق عمليـــات السوق التي تضطلع بتقييم الخدمات الانتاجية ، ومن ثم فانه يخضع بالطبع لكل قيود « التسويق » بوجه عام ، علي نحو ما سردناه في الصفحات الست الاخيرة ٠ ولكن ليست هذه هي « النقطة » المهمة هنا ٠٠ ف « الفروض » العامة ـ المسئول عنها الي حد ما شراح « النظرية الانتاجية » ـ تذهب الي حد القول بأن التوزيع الانتاجي هو مقياس « أخلاقي » حميد ٠ وهذا « الحكم » قد اتجه بصورة غير مناسبة الي دمغ « النظرية » ذاتها (بوصفها أداة لتفسير أسباب ما يحدث في نطاق التوزيع) بالقبح وسوء القـــالة !٠٠ ذلك أن أولئك الذين ضللوا الى حد قبول هــــذا « المقيـــاس » (وان كانوا لا يستطيعون تحبيذ « النتائج » التي تحققت عن طريقه) يتجهون ـ كرد فعل من جانبهم ـ الي مهاجمة « النظرية » ، هـــذا الي أن « الاختبـــار » الذى نجريه علي « الموضوع » يظهر علي الفور أن « التوزيع الانتاجي » قد تكون له أهمية أخلاقية يسيرة ، أو قد لا تكون له أهمية أخلاقيـــة علي الاطـــلاق ٠٠ من وجهة نظر الاخلاقيات المطلقـــة ! (٠٠ ويجب الا يغيب عن البـــال أن موضوع الامكان العملي أو التطبيقي لهذا الأمر ، قد تم القضاء عليـــه بالقيود والحدود التي وضعت لمناقشته ! فنحن اذن نتعامل مع قيم عليـــا بحتة ، ولا نتساءل عما اذا كان العالم الحقيقي ، في حدود امكاناته (ومن خلال اعتبارات معينة) قد يتواءم ، ويتناسق ، مع تطلعاتنا الاخلاقية ، أم لا ٠ ان اختيار « الانتاجية » كمقياس حميد في حد ذاته ، يجب تناوله ، مـــرة اخرى ، بصورة مجملة ٠

(أ) ففى **المقام الاول** ، كما سبقت الاشارة ، هناك فقط « اتجاه عام » مؤداه أن ينسب الى مؤسسة انتاجية ، منتجاتها الحقيقية ٠٠ وعامل « الجهالة » له هنا بصفة خاصة ، أهمية ، حيث تتطلب صحة نسبة « المنتج » الى « المؤسسة » الحقيقية التى تنتجه ، معرفة تكنولوجية كاملة ، وبصيرة نافذة ٠٠ ثم ان الكائنات الانسانية لا تعيش عادة على المتوسطات (Averages) وقد لا ييسر نظام للتبادل الحر ، لشخص ما (اللهم الا فى نطاق جد محدود) أن يعيش هذا العام على ما قد يحققه (أو قد لا يحققه) من مكاسب فى العام المقبل ! بل انه فى حدود أكثر ضيقا من هذا — لو كان ذلك ممكنا — قد يستطيع فرد معين ، ممن تأثروا بهذا الاتجاه ، أن يعيش — من خلال « المبادلة الحرة » على ما تعوضه له « الفضلة » الزائدة فى نصيب شخص يكون أكثر حظا منه وتوفيقا ٠

(ب) ان الاتجاه الى وضع كل مؤسسة انتاجية فى الوضع الذى تحقق عن طريقه أكبر قدر من المشاركة فى هذا الصدد ، هو اتجاه أقل فعالية من من ذلك ، والى حد كبير ، من تأثير تلك القوة التى يتسنى بها تنظيم وضبط ، ما تستحقه هذه « المشاركة » الحقيقية من مقابل عادل ومكافأة مناسبة ٠

ان النظام الاجتماعي الذى يخلع علي المهرة أعمالهم وحرفهم المظاهر اللامعة والاحذية البراقة (؟!) ، ويدفع لهم ما يستحقونه فى هذه « الحرفة » من مهايا وأجور — ليس أقل تعرضا للادانة أو المؤاخذة من ذلك النظام الذى يجعلهم يعملون فى مهنهم وحرفهم تلك ، ثم يدفع لهم ما قد يستحقونه كأفراد من « ما سحى أحذية » ، لا أكثر ! ٠٠

(جـ) ان المنتج (أو المشاركة فى انتاجه) يقاس دائما بـ « اصطلاح » ما نسميه « السعر » أو « الثمن » ، الذى لا يوازى تماما القيمة الاخلاقية ، أو الاهمية الادبية التى للانسان ٠ ان القيمة النقدية لمنتج من المنتجات ، هى مسألة « **الطلب** » الذى يعكس بدوره أذواق الناس من جمهور المشترين ومدى

قدرتهم الشرائية ، وكذا مـدى امكانيــة توافر الســلع البــديلة وتيسر وجودها بالاسواق ، ان هذه العوامل كلها يتسنى وجودها (أى ايجادها) ورقابتها ، على نطاق واسع ٠٠ عن طريق ما يعمله النظام الاقتصادى نفسه ، كما وضحنا هذا من قبل ٠ ومن هنا ، فان نتائجها قد لا تحمل فى ذاتها أية اهمية أخلاقية كمقاييس للحكم على النظام ٠

ان الامر لعلى النقيض من ذلك ٠٠ اذ يجب الحكم على النظام بمقدار مطابقة للمقاييس الاخلاقية لهذه الحقائق المتعلقة بالطلب ، أكثر من الحكم عليه بمجرد مطـابقته للطلب الذى يخلقه الانتــاج الحقيقى ، أو مطــابقته لاسلوب توزيع السلع ٠ ومن ثم ، فان النتائج النهائية تنحرف بصورة منكرة عن جادة المقاييس الاخلاقية التى يرفع المجتمع لواءها بالفعل وليس ثم من يجادل في أن زجاجة من الخمر المعتقة تساوى ، من الناحية الاخلاقية ، برميلا من الدقيق (!!))) كما يساوى « معطف » ثمين ، ورائع ، للسهرة يهدى الى « محظية » عاهل كبير أو حاكم عظيم ـ منزلا فخمــا ، نسبيا ، لســكنى ولو أن هذه الاثمان النسبية ليست أمرا غير عادى أو غير مألوف تماما !

ومن الوجهة الاخلاقية ، نجد أن عملية « التقييم » برمتها ، هى فى حقيقة أمرها « حلقة مفرغة » ، أو دائرة شريرة ، بحكم أن « السعر » ينبع ، أو بالاحرى يتدفق من واقع « الطلب » ، وأن هذا « الطلب » يتبع ، أو يتدفق ، من واقع الاسعار ٠

(هـ)ان الدخل لا ينصرف الى « العوامل » (التى دخلت فى انتاجه) ولكن الى من يملكون هذه « العوامل » ٠٠ ومن ثم لا يملك هذا « الدخل » ، حالة من الحالات ، أن يكون له من التبرير « الاخلاقى » أكثر مما لحقيقــة « الملكية » ذاتها ٠ ان تملك الطاقة الانتاجية ـ المادية أو الشخصية ـ أمر مبنى على خليط مركب من الوراثة ، والحظ ، والجهد ، ربما على نحو ذلك النظام الخاص بدرجة الاهمية « النسبية » للاشياء ، فما يكون تنظيما « مثاليا » من وجهة نظر الاخلاقيات المطلقة ، قد يكون موضع جدل، وأخذ ورد ٠

ولكن من بين « الاعتبارات » الثلاثة السابقة ، قد لا يكون الجدير منها بالمشروعية الاخلاقية سوى : **الجهد** ·· ومن وجهة نظر الاخلاقيات المطلقة كذلك ، نجد أن معظم الناس ستتفق على أن القدرة « الموروثة » تمثل التزاما نحو العالم أكثر منه مطالبة ، أو ادعاء ، يفرض فرضا عليه ·

ولسوف نناقش فيما بعد اهمية « الحظ » ، من حيث ارتباطه بمفهوم الاعمال ، كلعبة من اللعب · والواجب أن ننازع فى أن ثمة فكرة خاطئة ، أو مغالطة ، في الوضع المشترك الذى يميز ما بين الاهمية الاخلاقية (للدخل) و (العمل) ويميز ما بين هذا وغيره من العوامل والاعتبارات الاخرى فالعمل بالمفهوم الاقتصادى ، قد يمثل أما تضحية أو مصدر للسرور والمتعة والقدرة على العمل الانتاجى تنبعث وتشتق من المصادر الثلاثة ذاتها كما هو الشأن فى حالة « الملكية » ، أقصد الوراثة ، والحظ ، وجهد الاكتساب والاقتناء ·· بلا أى تفرقة عامة ، وواضحة ، تميزها عن حالة **التملك** ، من ناحية أهميتها « النسبية » فى هذا الصدد ·

(و) ان قيمة أى خدمة ، أو منتج ، تتفاوت ابتداء من درجة الصفر ، حتي تبلغ حدا أو مقدارا غير محدود ، تبعا لحجم « الطلب » نفسه ! وانه لمن المتعذر حتى فى حالة ما اذا كان الطلب أخلاقيا أن نرى أن تملك القدرة على تقديم الخدمات التى يقتضيها الطلب ، بدرجة أكبر من تلك القدرات الاخرى ، يشكل مطالبة أخلاقية للحصول على نصيب أعلى من حصيلة « العائد الاجتماعي » فيما عدا تلك الحالة التي تكون عندها هذه « القدرة » المبذولة ثمرة للجهد الذى يبذل وفقا لقواعد الاخلاق والضمير ·

(ز) ان قيمة خدمة من الخدمات الانتاجية تتفاوت من درجة الصفر الى أن تبلغ حدا لا نهاية له تبعا لندرتها والواقع أن أعظم الخدمات والمساعدات أهمية وحيوية ، تغدو بلا قيمة ، اذا هي قدمت باسراف افراط بالغ ·· وكذلك فان أكثر الانجازات تفاهةيغدو على أكبر جانب من القيمة ، اذا كان « فذا » بصورة كافية أو **نادرا** ، كما فى حالة ما اذا أشبع جبروت الجهد الانسانى « طلبا اقتصاديا » الى حد جعل الناس تلتفت الى صاحب هذا المجهود الفذ أو الخارق ! ··

وانه لامر متعذر حقا أن نرى كيف أن الحال يغدو أكثر جدارة بالاثابة والمكافأة لمجرد أن يكون المرء مختلفا عن الآخرين ، أكثر مما يكون مشابها لهم ٠٠ فيما عدا (مرة أخرى) احتمال أن تكون « القدرة » أو « الطاقة » قد نمت بفضل مجهود خاص ، رفض الآخرون أن يشاركوا فيه بصورة مباشرة أو غير مباشرة ٠

(ز) وأخيرا ، يمكن أن نستنتج أن « المجتمع » الحديث يقبل بل ويشرف مطالبة شخص عاجز تماما ، بأن يكون له وجود انسانى محتمل ، بل وأنه لا فرق ــ من حيث المبدأ ــ بين هذا الاعتراف بالحق (حتى فى هذه الحالة القصوى من العجز) وبين التسليم بأن « الفروق » فى درجات الاختصاص والكفاءة لا تشكل قاعدة « مشروعة » لتفرقة فى المعاملة عند التوزيع ٠ ولكن ، وبعد كل شىء ، هل ينازع أحد حقا فى أن « الكفــاءة » كما تقــاس بنظــام الاسعار ،تكافىء وتوازى « الميزة الاخلاقية » ؟ ٠٠ أليس من الجلى الواضح أن « العجزأو عدمالكفاءة » يأتى فعلا ، وعلى وجه التأكيد (ان لم يكن بوجه عام عادة) من كونه أمرا خيرا بطبيعته وحسنا الى حد كبير لهذا العالم ٠٠ كما انه ــ في الوقت ذاته ــ أمر يستحق اللوم والتثريب بطبيعته ؟!

وعلي هذا ، فان نظام المنافسة ، اذا ما نظر اليه ببســاطة ، كجهــاز أو أداة لاشباع الحاجات ، يقصر مع ذلك عن الوفاء بأسمى مثلنا الاخلاقية والعليا ٠ ان الواجب هو معارضة الاتجاهات « النظرية للمنافسة الكاملة ، باعتبارها قيودا جوهرية واتجاهات مضادة يكشف الفحص الدقيق لبعضها عن قائمة طويلة نسبيا ، من أمثالها ٠٠ هذا الى أن « مقاييس » القيمة الموضوعة لارشادنا فى أسلوب استخدام الموارد فى عمليات الانتاج ،هى أثمان السلع التى تنحرف إنحرافا واسعا عن مناط القيم الاخلاقية المقبولة من المجتمع ، واذا كان النظام القــائم أكثر انطبــاعا بالمنافســـة البحتــة وكانت الرقابة الاجتماعية قد انكمش نطاقها فهذا كل يعني بوضوح ان زاوية الانفــــراج بالنسبة لهذا « الانحراف » ستكون مستمرة فى الاتساع والتراحب بصــورة فادحة ! وفوق هذا ، فان من المحتمل أن « الفردية » الطليقة ، غير المقيـــدة

بقيود ما ، قد تتجه قدما الى الانحدار نحو المقاييس الدنيا ، بدلا من أن ترتفع بها وتسمو · ثم انشعار « اعطالجهور ما يطلبه » يعنى عادة افساد الذوق العام للشعب ! ·· هذا الى النظام ــ نظــام المنافســــة ــ غير فعــال فى استخدام الموارد من أجل ايجاد « القيم » التى ترفع منارها ، كما اتضح هذا ــ وبصورة قوية ومخيفــة ــ من واقع التقرير الذى قدمته لجنة الجمعيــات الهندسية المتحدة عن« الفاقد » فى الصناعة · انها (أى المنافسة) توزع « ناتج » الصناعة على اساس من القوة ، التى لا تعد « أخلاقية » الا بمقدار ما يعد كل من « الحق » و « القوة » شيئا واحدا !

والحق ، أنه لفشل أو اخفاق معترف به فى نطاق تلك الصور المتعددة ، للتقدم الاجتماعي ، التي يراد تطويرها وترقيتها ، كما أن « وظائف » المنافسة من هذه النــاحية تؤخذ وتقتبس ، بصــفة مطردة ، بواســطة « هيئـــات » و «مؤسسات » اجتماعية أخرى · واذا هى تركت لنفسها ، فان هذا « النظام » ينهار أو يتدهور فى فترات متكررة ، عن طريق التخفيف ، أو التهوين ، من « وحدة » القيم التى يشكلها ، ومن خلال علل « وأسباب » أخرى تحــدث « تذبذبا » عنيفا بدلا من أن تحقق التوازن المناسب للنظرية المعمول بها هنا ·

ومن الواضح أنه من « الاشياء » التى هى أبعد ما تكون عن نطاق « البحث » الراهن ، اصدار أحكام « عملية » على نظام المنافسة بمقارنته مع أى بديل آخر ممكن ·· ولكن بالنظر الى النغمة « السلبية » للمناقشة (فى هذا الصدد) ، فانه يبدو من الاعدل والانسب ، أن نلاحظ أن كثيرا من هذه المشاكل هو من الصعوبة بالقدر البالغ المدى ، وأن كثيرا من الشرور وأسباب الاضطراب ، كامنة فى جميع المؤسسات الواسعة النطاق ، على هذا النحو ، بغض النظر عن الشكل الذى قد تتخذه · ويجب أن يذكر أيضا أن نقادا مهمين لــ « نظام المنافسة » بوصفه أساسا للنظام الاقتصادى ، يغفلون عادة ــ وبصورة مروعة ــ خطر ارتكاب هذا النظام لافعال أكثر سوءا ، وعلى نطاق واسع أيضا ··

أخيرا ، دعنا نكرر أنه لا يوجد ، بالفعل ، أمر يتعلق بامكانية الاستخدام « المحدود » ـ أو الالغاء التام ـ لأى « من الاساليب الاساسية » التى يمارسها « نظام اجتماعى » يقوم على مبدأ « الفردية » أو مبدأ « الاشتراكية » · ان الاقتصاد ، وكذا الانشطة الاخرى ستظل منظمة ، ومؤسسة بجميع الوسائل والاساليب الممكنة ، والمشكلة هى فى ايجاد « النسب » الصحيحة ، والسلمية ، التى تفرق ما بين حد « الفردية » وحد « الاشتراكية » ، والانواع المختلفة لكل منهما ، ثم فى استخدام كل من هذين النظامين فى نطاقه المناسب ومعدله المقبول ·

هل المنافسة فى الأعمال « لعبة » من العاب التنافس الحميدة ؟

انمشكلة أى مقياس من المقاييس الاخلاقية أو « المثالية » ، التى تحكم بمقتضاها على « النظام الاقتصادى » ، لهى مشكلة ذات نوع مختلف ، وأكثر صعوبة ، خاصة حين نترك مجال الاشياء ، وكميات السلع ، الاكثر أو الأقل قابلية للمقارنة ، لنتأمل موضوع « القوة » و « الاعتبار الاجتماعى » ، كهدفين فى ذاتهما · ففى لعبة « المنافسة » ، نجد من السخف ، أو من غير المعقول ، أن نتحدث عن المساواة كمثل أعلى مرموق ، وهذه « حقيقة » كثيرا ما تغفلها المناقشات الاكثر تعمقا فى جذور الموضوع واستقراء لأسسه · فبعض الانتقادات الموجهة ضد المجتمع الحالى تبلغ حد الادانة لمسابقات العدو باعتبارها امرا غير عادل ، لا لشىء الا لان البعض يتفوق بتقدمه وتبريزه على الآخرين !

والواقع ، يجب أن نضع فى اعتبارنا ، كذلك ، أن النظام برمته هو جهاز ، أو وسيلة لاشباع الحاجات ، في ذات الوقت الذى يعتبر فيه بمثابة « لعبة » من العاب « المنافسة » وأن كلتا الوظيفتين (اشباع الحاجات والمنافسة) أمران لا ينفصلان ! ·· على حين أن مجموعة « المثل » التى تحكم احداهما ، مختلفة عن المجموعة الاخرى · ولتحقيق الكفاية فى انتاج السلع ، نجد من

الضرورى أن يـكون هنـــاك قدر كبير من تركيز « السـلطة » ، الا أن هذا « التركيز » حقيق أن ينتهك مبدأ « المساواة في الفـــرص » بالنسبة لهـــذه « اللعبة » ·· وحين تستحوذ سلطة الرقابة ، تبعا لذلك ، على الحق فى استهلاك « الناتج » ـ كما يحدث هذا بالفعل ـ فان النتيجة تكون فقدانا للمساواة ، بصورة بشعة (بالنسبة لهذا الامر أيضا !) ومن ثم يبدو أن هناك صراعا عميق الجذور بين « الحرية » والمساواة من ناحية ، وبينهما وبين « الكفاية » من ناحية أخرى ·

وثمة بعض العزاء بالنسبة لانصار المثالية الديمقراطية ، الداعية لمبدأ المساواة بين البشر ، ويتمثل فى دراسة علم « النشوء والتطور البيولوجى » حيث نجد أن الأشكال « الحيوية » العالية التركيز ، والتركيب ، أو البالغة الحد والأثر في تضخيم « رأس الحيوان » (بوصفه العضو الاهم والاخطر في الجسم) هى وحدها التى تتقدم على سواها فى سباق الحياة ·· ولكن من الواضح أن المجتمع الانسانى مختلف الى حد ما (على الاقل) ، اذ يبدو أن ثمة اتجاها نحو النزعات الاوتقراطية ، والارستقراطية ، ونحو نظم تقترب من النظام الطبقى » ، وهى النزعات والنظم التى نحاها التـاريخ جانبـا بقوة النزعات الديمقراطية الاقل كفاية منها ، ولو أن الديمقراطيات لم تقترب ،عمليا، وعلى وجه الضبط ، من المثل الاعلى للمساواة ·· والواقع ، ان أى محاولة لصياغة ظروف ، أو شروط ، عادلة ومرضية ، لهذه اللعبة (لعبة المنافسة) تفضى الى مشاكل معقدة ! وهناك « مقررات » قليلة وعامة يمكن وضعها ! بشىء من الثقة ، فيما يتعلق بالفرق بين لعبة طيبة ونظيفة للمنافسة وبين أخرى حقيرة ووضيعة · ففى المقام الاول ، هناك ثلاثة عناصر لها تأثيرها فى موضوع : من هو الذى سيكسب ، وبالتالى الذى سيشارك فى الانتفاع ، وهذه العناصر الثلاثة ، هى : القدرة على اللعب ، والجهد المبذول ، والحظ · ومن المهم كذلك أن القدرة على اللعب ، لممارسة المنافســة فى أى مناسـبة خاصة ، هى ـ مثل سائر القدرات الانسانية ـ شىء مركب من « الموهبة » الاصيلة و « التربية الثقافية » التي تم الحصول عليها ، بفضل ما بذل سابقا

من جهود فى اللعب والممارسة ٠٠ أو ربما فى بعض الانشطة المتصلة اتصالا وثيقا أما بخلق يعمل من أجل مجرد « الترويح » أو خلق طبع على الرصانة والجد أن اللعبة الجيدة يجب أن تختبر مدى قدرة اللاعبين ! وللقيام بهذا الامر ، يجب أن يلزمهم هذا الاختيار ببذل جهد ملموس ٠ وفى الوقت نفسه ، يجب أن يتضمن الاختيار أكثر من مجرد مقياس موضوعى كحدود للمقدرة (يأخذ فى اعتباره الحد الأقصى للجهد الممكن بذله)

ثم ان « النتيجة » يجب أن تكون شيئا لا يمكن التنبؤ به ! واذا لم يكن هناك عنصر (للحظ) فى هذه النتيجة فانه لا تكون هناك « لعبة » على الاطلاق ! فليس هناك أى « لعبة » فى رفع الاثقال » بعد أن يعرف الشخص الذى يعنيه الامر « كمية الاثقال » التى يمكنه رفعها ، ولو أن النتيجة قمينة أن تقيس مدى القدرة علي هذا الرفع نفسه ، وحيثما تسني احراز أرقام قياسية (Records) فان الاهتمام يتركز حينئذ حول تلك التقلبات ، غير المتوقعة ، فى درجات قوى الرجال (أو الجياد أو ٠ الخ ٠٠) كما تظهر بين محاولة وأخرى ٠

ان لعبة جيدة تتطلب — لبعض الاسباب المعقولة (وان كانت أبعد من أن تحد) وجود « تناسب » بين هذه العناصر الثلاثة المقدرة (أو الكفاية) ، والجهد، والحظ — عدا (فيما يبدو) أن معظم الكائنات البشرية حساسة لداعى « الافتتان » بمجرد أن تعرض لهم الفرصة السانحة ، وذلك بالرغم من تلك الحقيقة الواضحة وهي أن « **لعبة المنافسة** » التى تسوقها الصدفة المحضة تتضمن فى ذاتها تناقضا منطقيا « ضمنيا » !

ومن المؤكد أن هناك اتفاقا عاما على أن « الالعاب » التى تقوم على المهارات والبراعة ، هى أعلىمستوى من تلك التى تقوم على مجرد الفرصة العارضة أو الحظ السانح ، ثم ان « المجهود (الواجب بذله) انما يبين ويظهر بفضل عامل المصلحة والاهتمام بالامر ٠٠ ولذلك فان الاهتمام الذكى

(فى هذا الشأن) يعتمد على حقيقة أن هذا الجهد يحدث بعض الفوارق فى « النتيجة » ٠٠ على أن مثل هذا « الجهد » يكون عقيما أو غير ضرورى ، اذا كان هناك فارق جد كبير بين قدرات اللاعبين المشاركين فى اللعبة ، ومن ثم تفسد « اللعبة » برمتها ! بل انه ، حتى بالنسبة للصائد الذى يعد نفسه رجلا « رياضيا » ، نجده ـ على الدوام ـ يعطى « طريدته » فرصة من الفرص ، أيا كانت ٠٠ والا انعكس الامر ! (*)

أخيرا ، نجد أن من المسلم به دون أدنى شك ، أن هناك بعض الالعاب التى هى أعلى فى الرتبة من سواها ، معتمدة ـ افتراضا على الصفات والسجايا الانسانية الضرورية لاداء مثل هذه « الالعاب » بنجاح ، فضلا عن الاستمتاع بها ٠ والترتيب الحالي لمستويات « الالعاب » ، قد يثير ـ في الواقع ـ نفس المشاكل الخاصة بمقاييس « **القيمة** » التى تحيط بالطريق الى « الموضوعية » فى جميع ميادين النقد الفنى ٠٠ وهنا يجب علينا التوسل « باتفاق عام » ، فيما بيننا ، نهتدى به فى هذا الصدد ٠ وربما يتطلب الامر التسليم ـ ضمن حدود معينة ـ بـ « الشرعية » المتساوية للاحكام المتعارضة ، وبصحة وسلامة كل منها على حدة ٠٠

وما من شك أن « قضاة » ، أو حكاما ، متباينين سيختلفون في طريقة أو أسلوب ترتيبهم لمستويات الأعمال (من وجهات نظرهم الخاصة) ، بوصفها لعبة من ألعاب « المنافسة » ، الا أن المبادىء التي عرضنا لها بأيجاز ، فيما سبق ، تفترض بعض أوجه القصور أو النقص ٠ والحق أن نتيجتها هي بمثابة « اختبار » غير محكم ، أو دقيق ، لمدى القدرة الحقيقية علي العمل فى هذا المجال ، وهو أمر يرجع الى أن « الشروط » التى يدخل ، بمقتضاها ، أفراد متباينون مجال « المنافسة » ، هي بدورها غير متساوية

(*) من وجهة النظر « الرياضية » لامن وجهة الصيد أو القنص في حد ذاته (المترجم) ٠

وفوق هذا ، فان عامل « الحظ » واسع المدى جدا ٠٠ بل لأنه أوسع مدي من أن يسلم ، يوما ، المساهمون الذين نجحوا نجاحا نظيفا ، وعادلا ، في « اللعبة » ـ بأن كلا الجهد والمقدرة لا قيمة لهما في الأمر !٠٠

ثم ان هذا العامل ـ **عامل الحظ** ـ يعمل عادة بصورة « تراكمية » ، كما هو الشأن في العاب الميسر بصفة عامة ٠ والملاحـظ أن « آثار » الحــظ ، ونتائجه ، في الوهلة ، أو الجولة ، الأولي ـ بدلا من أن تتجــه الي أن تتساوى وتتعادل وفقا لقانون الأعداد الكبيرة من اللاعبين « المساهمين » في اللعبة ـ خاصة عند تقدم اللعبة الي مراحلها التالية ـ تمنح اللاعب الذى يحقق نجاحا ابتدائيا « ميزة تفاضلية » تحسن من مركزه ، بالنسبة لسواه ، في المراحل أو الجولات المتتابعة بعــد ذلك ، وهــكذا الي غيــر نهاية !٠٠

وقد ينحي ، أو يقصى بعيدا ، أى شخص معين بحكم « النتائج » التي تتمخض عنها محاولته الاولي ، أو قد يوضع في مركز يجعل من الصعوبة غير العادية ـ بالنسبة له ـ أن يعود مرة أخرى لاستئناف اللعب مع الآخرين ٠٠

مرة أخرى ، نجد أن الفوارق والاختلافات في « المقدرة » علي ممارسة « اللعب » في مجال الأعمال ، هي من اتساع المدى ـ مابين شخص واخر ـ بحيث تبدو علي نحو متطرف أو بالغ الحد (نسبيا) ٠ ولكن ، بما أن « **اللعبة** » منظمة (اذ لها قواعد وأصول تحكمها) ـ فأن المتنــافسين « الضعاف » يقذف بهم مع غيرهم من الأقوياء في « وطيس » واحد ، وليس ثمة تصنيف أو ترتيب للمساهمين أو المشاركين ، أو حتي توزيع لفــرص ما يسمونه بـ « سباق المغلولين » أو « سباق المعادلة » (Handicap) ، لاعطاء فرص مناسبة (ومعوضة) للضعفاء علي حساب الأقوياء (*) ٠٠ كما نعهد ذلك دائما ، وكأمر ضرورى ، في المجال الرياضى ٠٠ حيث يتقابل

(*) لتصبح فرص الكسب متكافئة بين الفريقين (المترجم) ٠

متباريان ليس بينهما تكافؤ ، بل تفاوت ، ليلعبا معا ·· أيا كانت النتيجة ·
والحق أن « المركز » يظل مع ذلك علي سوئه ! حقا ، هناك في سوق المـــال والأعمال سباقات من هذا النوع ·· لكنها ـ كما رأينا ـ توزع لحساب ، ومنفعة ، « القوى » أكثر مما توزع لحساب « الضعيف » · والواقع ، يجب أن نؤمن بأن القدرة علي ممارسة الأعمال هي ـ الي حـــد ما ـ قـــدرة « وراثية » ! ·· ثم تضيف المؤسسات والنظم الاجتماعية الي عنصر التفوق الشخصى « الموروث » ، جملة المزايا التي تتحقق بالتدريب أو المران المتفوق ، وبالظروف المفضلة ، أو الأنسب ،لدخول « اللعبة » ·· بل وحتي توزيعا مسبقا (لتعود) الفوز ، أو بالأحرى أنصبـــــة « الغنيمـــــة » اذا شئنـــا التعبير الصحيح ! ··

ان توزيع « الجوائز » ـ أو بالأحري « الغنائم » هنا ـ يبتعد أو يختلف ـ من ناحية أخرى ، عن أعلي مستـــــوى يبلغــــه الروح الرياضى · ففي « منافسة » من المنافسات الرياضية ، يعرف فيها أن قوى المتنافسين غير متكافئة (وان كان عدم التكافؤ هذا ليس محددا بصورة تكفي للسمـــــاح بأجراء « تصنيف » لمستويات اللاعبين ، أو تحقيق « مساواة » وتـــكافؤ للفرص ، عن طريق اللجوء الي « سباق المعادلة » المشار اليه انفا) ـ نجد أن من الممكن مؤازرة ، ودعم ، « الاهتمام » باللعب ، بسبيل من تقديم عدد أكبر من الجوائز وان قلت في القيمة · وهذه الطريقة تحقـــق تصنيفـــــا « أوتوماتيكيا » للمتبارين ، أثناء جريان « اللعبـــة » نفسها وأخـــــذها لمسارها · لكنه بالنسبة لتلك « اللعبة » التى تتم فى نطاق « الاعمال » ، فان الاتجاه هو الي مضاعفة الفوارق والنسب في مستويات الأداء ، وذلك عن طريق عدم تحقيق المساواة في توزيع « غنائم » اللعبة وحصص أرباحها ·
ولنفرض الآن أننا بصدد تنظيم « سباق للعدو » بين ألف عداء ، قد أخذوا بطريقة عشوائية (أو حيثما اتفق) من عامة أفراد الجمهور · ففي الطرف (أو الجانب) الأول للأمر ، قد يتم وضعهم جميعا في صف واحد ، عند علامة

محددة ، ثم يدفعوا الي التسابق من اجل الحصـــول علي « جـــائزة » وحيدة ، هي الجائزة الأولي ·· وفي الطرف ، أو الجانب الآخر نرى امكان تقسيم « الجائزة المالية » ، بالتساوى فيما بينهم ، بصرف النظـر عن نتائج السباق · ومن وجهة النظر « الرياضية » نجد أحد هذين الفـــرضين مثل الآخر في السخف وعقم الأثر · فاذا اتجه نقاد « المنافسة » الي عمل « فتيش » (أى رمز مقدس) من مبدأ المساواة هذا ، فان النظام نفسه ــ نظـــام المنافســـة ــ ســوف يتجه حتما صــوب الطرف المقابل أو النقيض الي حد بعيد ·

ومع تسليمنا جدلا بأن النجاح في ميدان الاعمال يتجه ، بوجه عام ، الي أن يتواءم ويتوافق مع القدرة علي النهوض بالأعمال الاستثمارية واجراء الصفقات والبيوع ، فان من الواجب أن نواجه مسألة (مايسمي) ب « الميزة التجريدية » ، أى الخالصة ، لهذه المقدرة·· باعتبار ها صفـــة أو سمـــة انسانية ، تحسب من بين مزايا « اللعبة » في نطاق الأعمال والمعاملات ، ومن العسير نكران أن ثمة « أرجحية » للرأى المستنير في هذا المجـــال ، والمضاد لهذه الفكرة · فرجال الأعمال الناجحون لم يصبحـــوا مضرب الأمثال لتحليهم بالخلال والصفات التي يتفق أصحاب أفضل العقـــول ، وذوو الأرواح (والطبائع) الحساسة ــ من المشاركين في سباق « لعبة » الأعمال ــ علي أنها صفات كريمة وأرواح نبيلة ·· ذلك أن الأعمال ــ كما هي في الواقع وكما ظلت دائما ــ لا تعرض ، عادة ، درجة عالية من الروح الرياضية ، ولا نذكر الآن ذلك الموضوع الذى سنثيره بعد ، والخاص بمـــا اذا كانت الروح الرياضية ذاتها تعد بدورها أعلي « المثـــل » الانسانيـــة طرا · أما بخصوص الصفات الانسانية التي تنميها ممارسة الانشطة المختلفة في عالم المال والأعمال ، واللازمة للاستمتاع بالمشاركة فيها ، وبالشعور بالنجاح في هذه « المشاركة » ــ فانه لا يوجد هنا « مقياس موضوعي » ، كما لا يوجد رأى يمكن قبوله ــ بوصفه رأيا خالصا من افة الغرض والتحيز

ـ بحيث يسلم . أولئك الذين لا يتفقون معه • ولسوف نستبعد الموضوع ، باستشهادنا ببيان مكتوب بقلم « راسكن » (*) ، يتعذر تنحيته جانبا كشيء لا قيمة له ، أو غير ممثل لحقيقة الأمر الذي نحن بصدده ، وهو قـــوله : في مجتمع تنظمه قوانين العرض والطلب ، ولـكنه محمي من عوارض العنف الصريح والمكشوف ، فان الاشخاص الذين يغدون أثرياء فيه ، هم ـ اذا تكلمنا بوجه عام ـ أناس ذوو اجتهاد ودأب ، وتصميم وعزم ، وكبرياء ، وتطلع ، ومبادرة ، ومنهجية ، وفهم ، غير خياليين وغير حساسين •• ثم هم كذلك جهلاء (gnorant) • أما الأشخاص الذين يظلون فقراء ، فهم الأبلغ جهلا وحمقا ، والأبلغ « عقلا أيضا » (!!) والكسالي ، والمتهورون القذرون ، واللصوص الوقحون ، والرحماء ، والعـــدول ، تمـــاما •• والأشخاص ذوو التقي والتعفف أيضا !

ومهما يكن من مواءمة رأي من الآراء التي قد يعتنقها فرد ما عن « لعبة الأعمال » هذه ، فالواجب أن يكون غير حر تماما في التنازل ، أو التسليم ، بأن للآخرين الحق كذلك في اعتناق وجهة نظر مخالفة ، وأن عددا كبيرا من الناس الرائعين ، الممتازين ، لا يحبون « اللعبة » بأي حال من الأحوال • وانه لمن الأمور المبررة علي الأقل ، أن نعد من الأمور غير الموفقة ، سيادة « لعبة » الأعمال هذه علي حياة المرء ، واندماج الحيـــاة الاجتماعيـــة ، اندماجا حقيقيا ، فيها •• والي الحد الذي اتفق حدوثه في عالمنا العصري ! وفي ظل نظام اجتماعي تنحدر فيه جميع « القيم » الي حد قياسها بمقياس « المال » ـ وبالدرجة التي تصور هذا الوضع عـــلي انه وضـــع واقعي بالنسبة للشعوب الصناعية الحديثة ـ فان جانبا كبيرا من الأشخـــاص النبلاء بالفطرة ، والحساسين بالطبيعة ، سوف يحيون حياة غير سعيدة ، بل حياة عقيمة ، غير مجدية •• فكل فرد مضطر لأن يشـــارك في هـــذه

(*) ناقد أدبي انجليزي مشهور اشتهر بنظرياته في فلســفة الفن (١٨١٠ ـ ١٩٠٠) المترجم •

« اللعبة » الاقتصادية ، وأن يحكم عليه بمقياس نجاحه فيها ، أيا كان مجال نشاطه ، أو نمط اهتمامه ·· وأن عليه من ثم أن يقحم علي « اللعبة » — كخط « جانبي » للعب — منافسة أخرى ، أو حتى أى نشاط غير تنافسى قد يكون لهما عليه تاثير فعلي ملحوظ ··

هل تعتبر لعبة المنافسة الصالحة ، طريقة صالحة ايضا للحياة ؟

ما زال علينا أن نعالج ولو بصورة غير وافية « بدرجة » أكبر نسبيا — موضوعنا الرئيسى الثالث والذى يعد من وجهة النظر الأخلاقية البحتة أهم الموضوعات طرا : انه موضوع « **أخلاقيات المنافسة** » كما هو في حد ذاته · وانا لنتساءل هنا : هل المنافسة أو المباراة في ميدان المال والأعمال ، وكحافز من الحوافز ، أمر حسن في ذاته أم أنه أمر خسيس من الوجهة الأخلاقية ؟ وهل النجاح في أى ضرب من ضروب الصراع والمنافسة — بهذه الصورة — هدف نبيل في ذاته ؟ وهل لا توجد ثمة قيم « حقيقية » ، ذات مغزى أسمي ، وأرفع ، من تلك الحقيقة التي تنادى بأن الناس قد اتفقوا علي الصراع والكفاح من أجلها ، وعلي أن يقيسوا مدى النجاح في الحياة بنتائج كفاحهم وصراعهم هذا ؟

انه في الحق لأيسر لنا أن نجادل في أن ادخال عنصر الصراع في الحياة الاقتصادية ، قد جعل هذه الحياة أكثر جيشانا وفاعلية ·· مما جعلها تبدو ، أيضا أكثر ارضاء وأقدر علي بعث الارتياح والسرور في النفوس ! ·· ثم انالملاحظات الصريحة ، وغير المتحيزة ، لعمال الصناعة أثناء العمل ، ومدى تطلعهم اللاهف ، بل المفهوم ، (والذى يثير الرثاء والعطف) من أجل فترات الترويح — بعد فراغهم من عناء العمل — هي ملاحظات تعجز كلها ، علي حد سواء ، عن الكشف عن أى انطباع يدل علي العيش الهانيء السعيد ، بصفة خاصة ! ·· وكما لاحظنا من قبل ، غدا الانتاج الاقتصادى بمثابة لعبة رياضية لها جاذبية خاصة بالنسبة للزعماء والقادة في محيط المال والأعمال ، الا أن هذه « اللعبة » قد هبط مستواها

الي حد أن أصبحت مجرد كفاح « ميكانيكي » يختلط فيه الحابل بالنابل ، ويندمج فيه العامة بالخاصة !! وبصفة عامة ، أو علي وجـــه الاطـلاق ، نتساءل : هل الدافع الي المنافسة هو مجرد شرك للخداع والغواية ، أم أنه بالأحرى « مهماز » للحفز والحث والأغراء ؟ هل هو عامل ايجـــابي أم عامل سلبي ، خاصة حين تتذكر أنه بالنسبة للجماهير ، تكون المنافسة عادة في المجال الاستهلاكي علي اعتبار أن الانتاج مجـــرد وسيـــــلة من الوسائل ؟ ثم من وجهة نظر الشعور بالرضا والارتياح ، هل يفضل الانسان العادى (أو الطبيعي) ضربا من المنافسة المستمرة ، والكاملة ، التي لاتردد فيها الي حد الاهلاك والفناء تقريبا ، أم أنه يفضل ذلك الجو الأقل عنفا أو تصلبا ، لنشاط يضطلع به المرء لأغراض وغايات تبدو ، في ذاتها ، جديرة بالعناء الذى يبذل في سبيلها ، مع مزج أكبر نسبيا للموقف الذى يتخـــذه « المراقب » لواقع الحال ، من حيث درجة اعجابه أو تقديره لما يقع في هذا الشأن ؟

ان « المنافسة » قد تضيف منبعا للاحساس بالرضا والسرور أثنـــاء ممارسة النشاط ، خاصة بالنسبة للرابح ، أو (حين تدرج اللعبة في مراحلها المطردة تباعا) بالنسبة لمن يكون لهم بعض الأمـــل في الربح والـكسب • ولكن الأمر الاكثر احتمالا هو أن تغدو المنافسة بمثابة « **مهماز** » خاصـــــة خاصة حين تكون المشاركة في وطيس الكفاح والصراع أمرا لا محيص عنه ! وثمة اتفاق شبه رسمي الي حد ما ، علي أن « **السعادة** » تعتمد اكثــر علي الوسائل والحيل الروحية وعلي التقدير السعيد للأشياء غير ذات القيمة في الحياة ، ومن قبيلها علي الأخص تلك المودة التي يكنها المرء لاخـــوانه وزملائه أكثر مما تعتمد علي مجرد الارضاء المادى وحده • وثمة برهان علي أثر « التعاون » ـ لو أن المجال خلي له ـ هو اتجاهه الي تلقين الناس درسا في كيفية حب بعضهم بعضا ، بأجساس أكثر ايجابية وفاعلية ، مما لو ربي هذا الاحساس يوما عن طريق المشاركة في ذلك الصراع اللاهب ••

صراع يحس فيه الناس ، علي وجه التأكيد ، أن وسائل الحياة ، أو بالأحرى الحياة اللائقة أو المقبولة ، قد غدت في خطر ٠

ان سيادة ، أو سيطرة ، فن البيع الحديث على عالم المال والأعمال ، وكذلك روح المنافسة الاقتصادية ، يجب أن يتجها بدورهما نحو العمل ضد ذلك التقدير الذى يحظي به مبدأ « السلع الحرة » (أى تلك التي لا تخضع لأى رقابة أو قواعد !) ٠

ويظهر أننا نبحث بحثا عقيما حين نفتش عن أى أســـاس أخــلاقى ، حقيقي ، للمنافسة ٠٠ ليكون أساسا لنمط مثالي للعلاقات الانسانية ، أو كدافع للنشاط والعمل ٠ لقد فشلت المنافسة في أن تتوافق أو تتنــاسق مع المثل الأعلي الوثني لمفهوم « المجتمع » ، باعتباره « جماعة » من الأصدقاء ، أو المثل الأعلي المسيحي القائم عاي مبدأ الاخوة أو الزمالة الروحية بين الناس ٠ ومن ثم ، فان التبرير الوحيد لوجودها هو أنها ذات أثر فعال في انجاز الأمور وادارة دولاب الأعمال ٠٠ ولكن أى اجابة صريحــــة علي سؤال : « أى الأمور يعنيها ؟ » ، انما تفرض التسليم مسبقا بوجود أشياء كثيرة يترك أمرها لمجرد الهوى والرغبات ٠ وسواء أكان الأمر للخيـــر أم للشر ، فان المثل العليا « الجمالية » ليست من القوة بحيث يكون لهــا أن تملك السيطرة علي ما يستحسنه ، أو يوافق عليه أكثر الخبراء والمحكمين خبرة وتخصصا ، وأما بشأن ما يتعلق بالقيم الروحية والكنسيــــة ، فان الطرق التجارية تمارس بصورة تجعل — والي حد كبير — ذلك المصطلح — مصطلح القيم الروحية والكنسية — شيئا مبهما لا يكــاد الرجـــال الذين يعيشون حياة مناسبة ، يسبرون غوره ٠

ثم ان « الحافز » في ذاته قد أدين بصفة عامة من جانب « مقـــاييس » الخلال والخصال الفضلي للجنس البشـــرى ٠ وفي نطـــاق الحيـــــاة « الأكاديمية » ذاتها — علي سبيل المثال — وبالرغم من أن كــل مؤسســــة (أميركية) تشعر أنها مجبرة علي استخدام عوامل الثقـــة ، والعــــلاقات

التجارية المميزة ، ومقتضيات الشرف ـ فان هذه العوامل لم تجد في الواقع من دافع عنها يوما ، بوصفها حوافز للنشاط والعمل جديرة ، في ذاتها ، بالحمد والتقدير ٠٠

وسواء أكان من الميسور تحقيق تحسين ما ـ عن طريق احلال بعض أسس أخرى للتنظيم الاجتماعي للمنافسة الفردية ، ام ان ذلك غير ممكن ولا ميسور ـ فهذا أمر يقع خارج نطاق بحثنا الراهن ٠ ذلك أن غرض هذا البحث قد اقتصر علي ابراز العيوب الأساسية لنظام « المنافسة » من وجهة نظر « المقاييس المثالية » البحتة ، وبالتالي لاقامة قاعدة أساسية للمقارنة بينه وبين نظم أخرى ممكنة أو محتملة الوجود ٠

وتلخيصا لهذه « المجادلة » (أو القضية الجدلية) ـ نقول ، انه كان التأكيد أولا ، عن طريق الدراسات التمهيدية للموضوع منصبا علي ان أى حكم يصدر علي نظام اجتماعي ما ، هو حكم يمس « القيم » ، ويفترض بادئ ذى بدء معيارا عاما ومقياسا للقيم ، من الواجب ان يكون واضحا وجليا قدر الامكان ، اذا كان علي « الحكم » الصادر أن يكون حكما ذكيا و « لماحا » ٠ والكفاية (أو الفاعلية) هي نوع ، أو صنف ، للقيمة ٠٠ أما « الكفاية الاجتماعية » ، فهي قيمة « اخلاقية » والآن ، نجد أن « المقاييس » التي تشكل أساس أى نظام للمنافسة ـ طبقا للنظرية الاقتصادية التقليدية (أو الأساسية) ، هي بمثابة الرغبات الحقيقية للأفراد الذين يشكلون « المجتمع » ، بوصفهم أعضاء فيه ٠ ومن المفروض أن تؤثر « المنافسة » في أى مقارنة أو موازنة تعقد بين هذه الرغبات ، وأن تنظم كذلك موارد المجتمع علي الوجه الذى يتحقق به اشباع هذه الرغبات الي اقصى حد ممكن ، وحسبما حجم هذه الرغبات ذاتها ٠٠ بمعنى أن « المنافسة » من المفروض أن تتجه الي تحقيق ذلك ٠ والمهمة الأساسية الأولي لهذا البحث ، كانت من ثم ـ تعداد القيود الأهم والأوضح التي تحد من هذا الاتجاه ، أو من الاتجاه المضاد له ٠٠ وكلاهما ـ في كثير من الحالات ـ من الأهمية بقدر

ما للاتجاه نفسه من الأهمية أيضا . ومن ثم ، فمن الواجب على النظرية الاقتصادية «أن تعزل تلك « الاتجاهات المثالية » التي تستطيع أن تتعامل معها بسهولة أعظم . ولكن ليس من الميسور الوصول الى نتائج عملية — من حيث « الفضل » الحقيقي للنظام ، أو « خيريته » ، الى أن يتم قياس الأهمية « النسبية » للاتجاهات التي تميزت وتجددت بفضل النظرية ، الاقتصادية العامة (هذه النظرية التي بمحاولتها شرح وتفسير هذه الاتجاهات ، تبدو على الدوام وكأنما تبررها !) — نقول ، الى أن يتم قياس تلك « الأهمية » النسبية بمقارنتها بالاتجاهات المخالفة .. مع أخذ هذه الاتجاهات « المخالفة » ، أيضا ، في اعتبارنا .

وفي القسم الثاني من « البحث » بينا أن الحياة الاقتصادية القائمة على مبدأ « المنافسة » لها بدورها اثار ذات « قيم » ضمنية ، على الجانب الانتاجي .. وابرز هذه « الآثار » الملحوظة هو ذلك « الأغراء » الذى تتميز به ، كعنصر في « لعبة المنافسة » . وقد كشف اختبار اجرى — في ضوء وجهة النظر هذه — عن وجوه نقص وقصور بارزة في محيط الأعمال ، وتعتبر من القواعد « الصميمة » في اللعبة ! وثمة كذلك نفور اخلاقي من أن تكون أسباب الرزق والتكسب لجماهير الشعب « رهنا » أو رهانا في هذه اللعبة (لعبة المنافسة) مهما يكن من اغراء هذه « اللعبة » على كبار قادتها والموجهين لها .

اخيرا ادخلنا في نطاق المناقشة — من وجهة نظر الأخلاقيات المثالية — سيادة نظام هذا الضرب من « الرياضة » أو النشاط الى تحفزه دواعي الخصومة والمنافسة ، كما قابلنا ، بصفة خاصة ، بين تلك « الأخلاقيات » الوثنية المتعلقة بالجمال والكمال من ناحية ، وبين المثل الأعلى للروحية المسيحية من ناحية اخرى .

لعبة او « عملية » ترتيب الأوراق (*)

الجوانب الحميدة والجوانب المسيئة لنزعة التنافس

ان هدف « اللعبة » (أو العملية) هنا هو أن نضع الأسئلة التالية في نظام « واضح ، سهل ، بحيث يشكل « الخطة » العامة ، أو « هيكل » (بحثك) · ولقد تبين لي أن اجتماعا يتم داخل « الفصل » للقيام (باللعبة) معا ، غالبا ما يؤدى الي « دورة » دراسية حية ونافعة ·

١ ـ هل الكفاح من أجل « الربح » يغدو شيئا قبيحا وسيئا ، عندما يكافح المرء من أجل أن يربح دائما ، أو من أجل أن يربح ربحا ضخما الي الحد الذى يخرج معه من « ساحة اللعبة » اخرين ؟

٢ ـ أليست « المنافسة » تحفز المتنافسين ، احيانا ، حفزا مشتركا ، أو متبادلا ؟

٣ ـ الا تنسب منافع « المنافسة » ، جزئيا ، الي النزعة التنافسية بين الناس ؟

٤ ـ أين يكون انسب وضع لاستغلال مثل تلك الاعتبارات (كتنمية الانسان لمواهبه ، وتدريبه نفسه علي اكتساب اكبر قدر من المهارات الخ) وبالصورة التي تجعل من معظم الفرص والمناسبات التي تسنح ، مناسبة لاظهار التفوق والامتياز ؟

٥ ـ ما هى فوائد « المنافسة » ، من حيث كمية السلع ، وتنوعها ، وجودتها ، وأسعارها ؟

٦ ـ هل درجة الاهتمام بناحية « الربح » توازى درجة الاهتمام بنزعة التنافس فى ذاتها ؟

(*) هذا الكلام موجه للدارسين (المترجم) ·

٧ — هل منافع وفوائد المنافسة مرتبطة ببعض غيوبها ونواقصها على سبيل المثال : هل الاهتمام بالرفاهية المادية ، سواء بالنسبة للجمهور أو بالسبة للمتنافسين ، يرتبط بمسألة الاهتمام بالربح والانشغال به ؟

٨ — هل القيود الاخلاقية بالنسبة للمنافسة يتحقق بلوغها حين يتم ابعاد المتنافسين أو طردهم ، دون أن يكون أمامهم بديل يلجأون اليه ؟

٩ — هل تحقيق الربح والسعى من أجله يعد أحيانا من الامور الطيبة حتى بين المحبين والاصدقاء ، وداخل نطاق الاسر أيضا ؟

١٠ — ما الفرق بين نزعة التنافس ، والمنافسة ؟ وأيهما عليه أن يقنع بالخلق (والجانب الخلقي للامور) أكثر مما يقنع بمجرد النشاط والممارسة الماديين ؟

١١ — ماذا يجرى فعله بين الاصدقاء والمحبين ، وداخل نطاق الاسر بشأن تلك « المنافسات » التى يكسب فيها البعض بصورة دائمة ؟

١٢ — هل هناك منافع وفوائد بالنسبة للمتنافسين ، وكذلك بالنسبة للجمهور ؟ وما هى ؟

و · د · لامونت « العلاقة الاقتصادية وفكرة الخير » (*)

(يفكر «ماركس» فى الناس وفى السوق ، ككائنات تجرى بأنانية وراء أغراضها الخاصة ، عن طريق الانتفاع والاستفادة من أغراض أناس آخرين فهل هذا السلوك الذى نحن بصدده هو مع ذلك ، وبالضرورة، سلوك أنانى ؟ هل يجب أن نفكر على أساس أنه سلوك قائم على انتهاز الفرص لا أكثر ! ان الاستاذ « لامونت » يعطينا رأيه عن هذه « الموضوعات » ·· وهو رأى يخالف رأى «ماركس» ·)

(*) مقتبسة من كتاب و · د · لامونت : « الحكم بالقيم » (ادنبرة · مطبعة جامعة ادنبرة سنة ١٩٥٥) الصفحات ٣٦ — ٤٠ (باذن خاص) ·

ان العلاقة الاقتصادية ليست إلا واحدة من علاقات متعددة ، يبرز فيها الناس لبعضهم البعض (فى محيط المعاملات) ، فى حدود ، واطار ، النظام الاجتماعي القائم . وهذه العلاقة لايمكن ـ كما رأينا ـ أن تقوم وحدها ، الا أنه يمكن تمييزها ، مع ذلك ، من بين العلاقات الاخرى . وربما تبدو « طبيعتها » واضحة وضوحا كافيا إذا ميزناها من علاقتين أخريين ، يمكن أن نسميهما ، على التوالي : الزمالة أو الصحبة ، ثم العلاقة القانونية .

علاقة الزمالة او الصحبة :

ان الاسم الذى يعطى لهذه « العلاقة » لا يهم ، طالما فهمنا «نوعية» العلاقة التى نعنيها هنا .. فهي « العلاقة »التى يثبت أويبرز فيها الافراد لبعضهم البعض عندما يسعون وراء خير مشترك بالمعنى الحقيقى للكلمة . فالخير المشترك هو هدف يسعى اليه بواسطة عدد من الاشخاص الذين يتعاونون معا ، كل منهم يسعى نحو ذات « الهدف » . ليس لان كلا منهم يريد أن يتحقق هذا « الهدف »، ولا زيادة ، ولكن ، أيضا ، لانه يعلم بأن أولئك « المتعاقدين » معه يريدون كذلك ، تحقيق هذا « الهدف » ومن ثم ، فاذا ما رأى الشخص (أ) أن الامر (س) هو خير فى ذاته ، وأنه يسعى نحوه بغض النظر عما اذا كان الشخص (ب) يشاركه هذه النظرة أم لا، فعندئذ لا يكون هنا خير مشترك بينهما . أو اذا ظن الشخص (أ) أن الامر خير ، وفى ذات الوقت يرى أن تحقيق هذا الامر سيكون أمرا حميدا أو خيرا بالنسبة للشخص (ب) ، فلا نستطيع أن نقول ان هذا هو امر يشكل بالضرورة « تصورا » للخير المشترك ، وهو فى حالة « عمل » أو « تنفيذ » . ومن هنا ، فان الشخص (أ) اذا ظن أن الامر (س) هو خير لكل من الشخص (أ) والشخص (ب) ويسعى وراءه لهذا السبب واذا كان الشخص (ب) يرى أن الامر (س) هو خير لكل من الشخص (ب) والشخص (أ) ويسعى وراءه أيضا من اجل هذا ، فاننا لا نكون متعاملين ، بالضرورة ، مع « خير » مشترك ، بالمعنى الدقيق للكلمة ، فالشخص (أ) يجب أن يرى أن

الامر (س) هو لخير وصالح الشخص (أ) والشخص (ب) ، وهنا يجب أن يرى الشخص (ب) أن الامر (س) شئ خير وصالح لكل من الشخص (ب) والشخص (أ) ٠ والشخص (أ) يجب أن يعلم أن الشخص (ب) يفكر على هذا النحو نفسه ، والشخص (ب) يعلم أن الشخص (أ) يفكر بدوره على هذا النحو ٠٠ ومن ثم ، فان هذا العلم بأن كلا منهما يرغب فى تحقيق الامر (س) يجب أن يكون جزءا من الدافع أو المحرك ، الذى يحمل كلا منهما على السعى وراء هذاالامر ٠

ومن الممكن أن نجد مثلا بسيطا ، لكنه مناسب لعلاقة الزمالة هذه وذلك حين يسعى الافراد نحو خير أو صالح مشترك ، كما فى فريق «الكورس » ٠ فكل من « سميث » و « هوايت » عضو فيه بصفة « **تنور** » (أى صاحب أعلى صوت فى جوقة « المرتلين ») ٠ والثانى بصفة « **باص** » (صاحب الصوت العميق الخفيض) ٠ وبهذا الوضع يعدان « **نفسيهما** » (وليس فقط جهازى صوتهما) كأداتين فى تحقيق ، وانجاز ، غرض مشترك . أو خير مشترك هو صنع لحن عذب ورصين ٠ وهما كأعضاء فى هذه « الزمالة » لا يفكران فى علاقة خاصة بمهمة واجبة الاداء ، حيث يقف كل منهما فى مواجهة الآخر (رغم وجود هذه العلاقة أيضا بينهما) ، ولكن لكى يسهما بنصيبهما معا فى انجاز أو تحقيق « هدف مشترك » يحسان من أجل تحقيقه ، بمسئولية مشتركة ٠

العلاقة القانونية :

فى هذه الحالة ، نجد أيضا أن سميث وهوايت يعيشان ، مثلا ، فى بيتين متجاورين ، لكن « سميث » يحس اشتياقا شديدا للفاكهة ٠ وللسيد « هوايت » بستان صغير ، حيث تنمو أفضل أشجار الفاكهة ، وبصورة مغرية ، بجوار الحائط الفاصل بين « ملك » كل منهما ٠ ولكن « سميث » يحترم حقوق « ملك » جاره « هوايت » ، ومن ثم يمتنع عن أن يمس ثمر التفاح والخوخ الذى لجاره ٠ انه يحدد نطاق السعى وراء

أهدافه التي يعدها صالحة ، على ضوء احترامه لحقوق جاره (هوايت)، بمعنى أنه يصدر فى سلوكه هذا عن احساسه **بالواجب** (نحو جاره) ٠

ومعكل ، وفى وقت سابق ، عقد كل من سميث وهوايت اتفاقا فيما بينهما — اتفاقا **اقتصاديا** (كما عده كلاهما كذلك) — ومؤداه أنه حين تنضج الفاكهة ، فان « هوايت » يبيع لجاره « سميث » عددا من الوزنات (س) من التفاح بسعرالوزنة (ى) من الشلنات ٠ وحين يصبح المحصول صالحا للتسويق ، فان هوايت يجد أن الظروف السائدة تظهر أن « صفقته » مع « سميث » كانت غير مربحة من وجهة النظر الاقتصادية ، اذ كان في مقدوره أن يحصل علي ضعف الثمن المتفق عليه في السوق الحرة ٠٠ ولكن « العقد » قد خول لجارة سميث » حقا معينا ، ولم يتردد « هوايت » فى تنفيذ التزامه ٠ لقد نفذ ما هو فى الحقيقة صفقة خاسرة بالنسبة له ، صفقة ما كان ليقدم عليها لو كان قادرا على توقع ما ستكون عليه الظروف ٠ وهنا ، فى هذه الحالة ، نجد كلا من سميث وهوايت مشتركين فى علاقات قانونية معا ، يفكران طبقا لحقوقهما وواجباتهما المتبادلة — أى حقوق « هوايت » الحقيقية بوصفه مالكا للبستان ، ثم حقوق « سميث » الشخصية المواجهة لحقوق « هوايت » ، نتيجة لهذا « التعاقد » القانونى ٠٠

العلاقة الاقتصادية :

ان الباحث الاقتصادى ، فى مثل هذه الحالة ، لا يعنيه علاقة الزمالة ، أو العلاقة القانونية القائمة بين كل من « هوايت » و « سميث » ٠ فمن الحق أن «العلاقة الاقتصادية » تفترض مسبقا وجود العلاقات القانونية ، علي الأقل ، كما أنه من الحق ، حين يتم تنفيذ صفقة من صفقات الاعمال (أى الصفقات التجارية) ، فانها تكون علاقة قانونية جديدة ، هى التى نسميها « **الحق والإلتزام** » الناشئين عن التعاقد » ٠ ولكن موضوع البحث

المهم بالنسبة للاقتصاديات هو تلك « العملية » التى يتم بها عقد « الصفقة » ، وليست العلاقات القانونية التى تفترض مسبقا ، ولا هى تلك الآثار التى تتمخض عنها هذه العلاقات بالذات ·

إن العلاقة الاقتصادية ، هى من النوع التالى : دعنا نقول ان السيد « سميث » متلهف على انشاء ، وتأسيس بيت للاطفال المحرومين ، لكن السيد « هوايت » غير مهتم بمثل هذا الامر أصلا ، فان له مشاغله الخاصة به ، وهو من ثم مشغول ومهتم حاليا بارسال ابن أخ له يتيم الى « الجامعة » ليحصل على « شهادته الطبية » منها ، وهو مشروع يهتم به « سميث » بصورة معقولة ومهذبة ، لكنه لا يشعر — فى نفس الوقت بأى دافع يدفعه الى تقديم مساعدة ما بشأنه · ومع ذلك ، فان كلا من سميث وهوايت قد يتعاونان ، كلمنهما على تحقيق هدف الآخر ! فهوايت مثلا ، بناء (أى يعمل فى مهنة المعمار) ·· وهو فى خلال عمله العادى كبناء يقدم عطاء ويحصل بفضله على « عقد » لبناء بيت « سميث » الخاص بايواء المحرومين · وفى مقابل ذلك ، يدفع له سميث مبلغا من المال ·· وهذا المبلغ يجعل من الميسور له أن يرسل بابن أخيه الى الجامعة · فالسيد سميث والسيد هوايت ، يرتبطان هنا معا بعلاقة « اقتصادية » · ان كلا منهما لا يهتم مباشرة بأهداف الآخر (تلك الاهداف المرتبطة بهذه العلاقة) ، وهما — بمقتضى هذا الوضع — ليس لهما أى حقوق أو واجبات ، حتى يتم ما يمكن تسميته بعقد الاتفاق الاقتصادى بينهما ·· ومع ذلك ، فان كلا منهما يعاون الآخر بطرق ضرورية أو أساسية لتحقيق هدف الآخر (أى بناء البيت المشار اليه وتعليم ابن الاخ اليتيم) ذلك أن كلا منهما يساعد الآخر عن طريق تبادل « خدمات » معينة بينهما ، يحصلان فى مقابلهما على « نقود » طبقا لمعاملات قامت بينهما ·

فما هو « المعنى » الذى ينطوى عليه هذا البيان الموضح لتلك « العلاقة الاقتصادية » التى قامت هنا على أساس من مبدأ حب الذات

(Jgoism) . ان الامر الحقيقى الذى يمكن القطع به فى هذا الصدد هو ان كل طرف فى هذه « المبادلة الاقتصادية » ، قد عمل بدافع من الرغبة فى تحقيق اقصى قدر من الكسب لنفسه ، وليس للطرف الآخر ! ولكنا نعنى بكلمة « كسب » هنا ، تحقيق ما يعده كل طرف — من ناحيته الشخصية — شيئا صالحا وحسنا بالنسبة له ، فالحد الاقصى من الكسب هو تحقيق أكبر قدر ممكن من الظروف المناسبة والمهيئة لتحقيق غرض معين ، أو بعض الاغراض التى تعد جزءا من مضمون تصوره الشخصى الكامل لفكرة الصالح أو الحسن . ولكن من الجلى الواضح ، أن كثيرا من الأشياء التى يعدها شخص ما حسنة ، أو صالحة فى ذاتها ، لا يكون السعى من أجلها لعوامل أو أسباب ترجع الى « الأنانية » أو « حب الذات » اننا لا يمكن — كما افترض ذلك بعض قدامى الاقتصاديين — أن نعتنق نظرية ما لمجرد حب الذات ، أو للمتعة الشخصية ، أو ما هو بسبيل ذلك .

والحقيقة التى تذهب الى أن العلاقة الاقتصادية تفترض مسبقا وجود علاقة قانونية ، تجعل من الاثرة ، أو حب الذات ، أمرا يتعذر الدفاع عنه كنظرية سيكولوجية ، بحيث يستطيع رجل الاقتصاد الأخذ بها . ان ما يأخذ به رجل الاقتصاد حقيقة ليس اعتبار طرفى « المبادلة » بمثابة شخصين ، كل منهما محب لذاته ، ولكن اعتبار كل منهما مشغولا بمفهوم ، أو تصور ، كامل وكلى ، للخير (أو النفع) — مستخدما موارد نادرة ، أو قليلة ، وأن الهدف الخاص الذى يسعى كل منهما اليه — فى ذات اللحظة — ليس ، كذلك ، « هدفا » بالنسبة للآخر : نعم ، ان التصور الكامل لما هو خير (أو نفع) — كما يفكر فيه السيد « سميث » ويعلل النفس به — سيشمل فى هذه الحالة ، شتى أنواع الأغراض والأهداف ، وبعضها يعد أغراضا أو اهدافا مشتركة .. أى أنه سيشارك أشخاصا آخرين فيها ، على حين أن بعض أهدافه أو أغراضه سيكون من المفضل تحديدها ، أو صياغتها ، من خلال « شبكة » الالتزامات الشخصية أو

الاجتماعية التى يرتبط بها ولكن سوف يظل هناك ، دائما — بالنسبة لتصور أى منهما الكامل للخير أو الصلاح — هدف أو غرض ما ، لا يعد بدوره هدفا أو غرضا لشخص اخر (أى ليس غرضا أو هدفا مشتركا بينهما ايضا) ٠٠ هذا « الشخص الآخر » الذى ما زال فى وضع « المعاون » أو المساعد للشخص الأول ، لا مفر من ادخاله فى الحسبان ٠

وحين يكون هناك عدم اهتمام متبادل ، جنبا الى جنب مع وجود قدرة متبادلة على تقديم المساعدة — بل عندما يتسنى توجيه هذه المساعدة لتشجيع وتطوير الاهداف والأغراض التى ليست فى ذاتها أهدافا أو أغراضا مشتركة بين طرفى « العلاقة » (وحين لا يكون ثمة التزامات تقتضى تقديم هذه المساعدة) — فعندئذ يأتى الأوان الذى يحتمل أن تظهر ، أو تبرز ، فيه صورة « العلاقة الاقتصادية » على أبعادها الحقيقية ٠

ومن ثم ، ففى الحالة « المفروضة » هنا ، نجد أن رغبة السيد « سميث » فى انشاء ، وتأسيس ، دار للاطفال المحرومين ، هى رغبة قد تكون أى شيء آخر الا أن تكون رغبة قائمة على الأثرة وحب الذات ٠ كذلك يمكن تعميم القول نفسه بالنسبة لرغبة السيد « هوايت » فى ارسال ابن أخية اليتيم الى الجامعة » ، فكل من هذين الهدفين أو الغرضين انما يمثل « بؤرة الاهتمام » بالنسبة للآخر ٠٠ ومن هنا يمكننا أن نقول أن الهدف أو الغرض الأول هو بمثابة « **خير مشترك** » يتعلق به السيد « سميث » ، ومعه بعض الأطفال والصبية ممن سينتفعون من وراء تنفيذه ٠٠ وأن الهدف ، أو الغرض الثاني انما يمثل « بؤرة الاهتمام » بالنسبة للآخرين ومن هنا يمكننا القول بأن الهدف أو الغرض الاول — هو بمثابة خير مشترك يتعلق به السيد « **هوايت** » وابن أخيه ٠

اذن فالفكرة ، أو مناط الموضوع ، هو فى بساطة أن بناء الدار وتعليم ابن الأخ ، ليس كلاهما خيرا مشتركا لكل من « سميث » و « هوايت » ٠ ان السيد سميث ، بالطبع ، قد تكون له « أهدافه » الأبعد مدى ، وقد يكون

الامر مجرد محاولة ، أو احتيال للحصول على رضا الجمهور وموافقته ، والظفر بلقب ما من القاب الشهرة والبطولة لا أكثر ! كما أن السيد « هوايت » قد يكون له ـ هو الآخر ـ الدافع الابعد ، دافع اعتزال العمل والعيش على ماتدره مكاسب ابن أخيه فى المستقبل · ولكن مثل هذه الدوافع الذاتية أو الأنانية (هذا اذا ما وجدت فعلا) يجب ترسيخها وتعزيزها بالدليل المناسب · فكون الدوافع ذات طابع أنانى ، أمر لا يمكن الاستدلال عليه من حقيقة أن كلا من السيد « سميث » والسيد « هوايت » يقوم ـ فى هذه الحالة التى نحن حيالها ـ بعقد « صفقة » للكسب على حساب الآخر ، كما أنه فى حالة تمكننا من اقامة الدليل على وجود دوافع أخرى بعيدة ـ فان هذا الامر لن يعيننا قط على فهم طبيعة « المعاملة » التى تمت بين كل من السيد « سميث » والسيد « هوايت » · ان كل ما نحن فى حاجة الى افتراضه ، أو التسليم به ، هو أن كلا منهما يحتفظ لنفسه بموارد وامكانات قليلة فى سعيه من أجل تحقيق « تصور » كامل لمفهوم الخير أو النفع ·· وأنه لا أحد منهما سيبدد أى موارد أو طاقات في سبيل تحصيله لغرض ، أو هدف ، ليس واردا ضمن نطاق تصوره « الذاتى » لما هو خير أو نفع فى نظره بالذات ··

ولكى نوضح هذه الفكرة العامة بكل ايجاز مستطاع ، نقول : حين يسعى (أ) وراء الهدف (س) (وهو هدف قد يكون خيرا مشتركا بالنسبة لكل من (أ) ، (جـ) ، (د) وحين يكون (ب) ساعيا وراء الهدف (ى) (الذى قد يكون فى الواقع خيرا أو صالحا مشتركا بالنسبة لكل من (ب) ، (حـ) ، (د)) ، فانه لا الهدف (س) ولا الهدف (ى) يمثلان خيرا أو صالحا مشتركا لكل من (أ) ، (ب) ، وكذلك فانه لا (أ) ولا (ب) يتحملان واجب المعاونة فى تحقيق الهدف (ى) أو الهدف (س) على التوالى ·· ومع ذلك ، فحين يقدم كل من (أ) ، (ب) مساعدته للآخر ـ الى الحد الذى يجعل من الممكن بلوغ الغرض (س) والغرض (ى) ـ فانه فى هذه الحالة نكون قد أقمنا بتحقيق ما نسميه ب « العلاقة الاقتصادية » ·

اذن فليبيت هى (الأثرة) التى نفترض قيامها ، أو نسلم بوجودها ، بل هو غياب الخير ، أو الصالح ، المشترك بمعناه الانسب والادق ، هو ما تنبنى عليه كل هذه النتائج والمحصلات ..

جورج سيمل G. Simmel تطبيع « وظيفة » المنافسة بطابع « المفهوم الاجتماعي والحضرى » (*)

الفقرة التالية التى كتبها الفيلسوف ، وعالم الاجتماع ، الالمانى سيمل يمكن أن تعادل ، أو تقابل ، بذلك الرأى المتجهم ، والمكتئب ، الذى أبداه (نايت) عن « المنافسة » فالاستاذ سيمل يجد ها هنا شيئا طيبا ، ليقوله عنها .. شيئا لم يقله « نايت » (ولو أن « نايت » قد يتفق الى حد التطابق والتواؤم مع ما قاله « سيمل » فى اطار المشاركة التى ترتكز عليها « المنافسة » كى تحقق ، قدر المستطاع ، تلك « الكفاية » المطلوبة فى اشباع احتياجات الناس كافة ، وثمة معارضة أكثر « درامية » في طابعها ، بين « سيمل » و « ماركس » فالنموذج الذى وضعه « ماركس » عن (المبادلة) يتضمن فريقين من الناس ، يتبادلان النظرات المختلفة الى حد يدعو الي الدهشة والعجب خاصة حين ينتقل أحد الفريقين الي جانب نموذج « سيمل » ، هذا النموذج الذى يتضمن أطرافا ثلاثة) .

.. ان الهدف أو الغرض الذى تحدث من أجله ظاهرة « المنافسة » داخل مجتمع ما ، هو افتراضنا دائما أن هناك محاباة لشخص واحد معين ، أو قد يتجاوز الامر الى شخص ثالث أيضا . وكل من الطرفين المتنافسين ، فى حلبة المنافسة ، يحاول الاقتراب بقدر الامكان من الشخص الثالث . وفي العادة ، نجد أن تلك الآثار المسمومة ، المسببة للشقاق

(*) مقتطفة ، باذن خاص ، من « دار ماكيملان للطبع والنشر » عن كتاب : « الصراع : مؤثرات الاندماج الجماعى » لجورج سيمل ترجمة : كورت هـ . وولف ورينهارد بندكس .. الصفحات من ٦١ ـ ٦٤ طبعة سنة ١٩٥٥ (المطبعة الحرة) .

والخلاف ، بل والمخربة ، تزداد التأكيد عليها تباعا وبالنسبة للباقين ، فان من المسلم به أن « المنافسة » لا تملك الا أن تخلق « قيما » معينة ، هى ثمرتها وحصيلتها (الحتمية) ٠٠ ولكن بالاضافة الى ذلك ، فان للمنافسة – بعد كل شيء – هذا الأثر الاجتماعي الضخم ٠ فالمنافسة تجبر المغرم بها – والذى له أيضا زميل يشاركه هذا الكلف والشغف بها ٠٠ (وهذا الاخير غالبا ما يغدو – من خلال هذا الطريق وحده – كلفا بها الي حد الهيام أيضا !) – نقول ، تجبرهما المنافسة الى أن يخرجا الى حيث يوجد ذلك الذى سيتوددان اليه ، أو يخطبان وده ، ويقتربان منه ، ويعقدان معه صلات معينة ، ويكشفان فيه مواطن الضعف والقوة ليتكيفا معها ، باحثين عن كل الجسور ، أو قد يمدان جسورا جديدة ، قد تربط بين شخص المتنافس وشخص هذا الذى تتجه اليه كل محاولات (أو محايلات) التودد والتقرب بهدف تكوين « علاقة » معه !

وللتأكد من صحة ذلك ، نجد أن هذا الامر يحدث غالبا على حساب « كرامة) (المتنافس) واعتباره ، وكذا كرامة ، واعتبار ، « القيمة الموضوعية « للمنتج الذي ينتجه ٠ هذا والمنافسة – فوق كل أنواعها الاخرى التى تقوم بين المنتجين لأعلى ، وأنفس ، « **المصنفات العقلية** » – تجعل أولئك الذين كتب عليهم أن يرشدوا الجماهير ويقودوا زمامها – مجرد « اتباع » خاضعين لهذه الجماهير (أو بالاخرى لهذه المنافسة !) وبالتالى ، فلكى « تأذن بتلك الممارسة ، ذات التأثير الفعال لوظائفهم كمدرسين ومربين ، ورؤساء أحزاب ، وفنانين ، أو صحفيين ، فان عليهم أن يطيعوا غرائز ، أو أمزجة ، الجماهير ٠٠ ما دام لهذه الجماهير الحق فى أن تختار من بينهم من يروق لها ٠٠ وهو أمر حاصل فعلا بسبب تنافس هؤلاء جميعا على ارضاء الجماهير ورضاها ٠

وبقدر ما يتعلق الامر بالمضمون ، فان الوضع قد يمهد لاحداث انقلابا « فى النظام الهرمى » لقيم الحياة الاجتماعية برمتها ، ولكن هذا لا يقلل أو

ينقص من الاهمية الرسمية ، أو الفعلية ، للمنافسة فى تاليف ، وتركيب عناصر المجتمع ٠٠.

وفي مرات عديدة ، حققت المنافسة مالم يستطع أن يحققه الا « **الحب** » وحده ! ٠٠ ذلك هو التكهن باخفى الرغبات والهجسات التى يكنها فى أعمق أعماقه ، هذا الشخص الآخر ٠٠ حتي قبل أن يستشعرها أو أن يحس بها ، هو نفسه !

ان حالة ذلك التوتر ، أو الانفعال المعادى ، الذى يتملكه نحو من ينافسه في أعمال « السوق » ، يشحذ حساسية ـ وبالجملة ـ حساسية رجال الأعمال أمثاله ، لاتجاهات ، وميول ، الجمهور ٠٠ الي حد يبلغ درجة مايسمونه بـ « الجلاء البصرى » ، أو ذكاء « التلقي والالهام » ، حتي فيما يختص بتلك التغيرات التي تطرأ مستقبلا علي أذواق الجمهور ، وبالجملة علي سائر ما يتعلق بالأزياء والاهتمامات الأخرى ٠ والواقع ، ان الأمر لا يقف عند حد هذه الحساسية التي يبديها رجال الأعمال ، ولا زيادة ، بل ان هذه المنافسة اللاهبة تشحذ كذلك حساسية رجال الصحافة ، ورجال الفن ، وباعة الكتب والدوريات ، وأعضاء « البرلمانات » ٠٠!

وتوصف « المنافسة الحديثة » بأنها أشبه بساحة قتال وعراك يشهره الجميع ضد الجميع ، بلا استثناء ! لكنها في الوقت ذاته ، قتال بين الجميع من أجل (مصالح) الجميع !

وليس ثمة من ينكر مأساة هذه العناصر الاجتماعية وهي تعترك وتتلاحم مع بعضها بعضا ، بدلا من أن تعمل من أجل بعضها البعض ، ولا من ينكر ذلك السفه والتبذير في استخدام عديد من الامكانات والقوى في العراك المحتدم ضد المنافس ٠٠ وهي امكانات وقوى كان من الممكن استخدامها فى تحقيق منجزات وأعمال « ايجابية » ، ومجدية ٠٠ بل ليس ثمة من ينكر ظاهرة التجهم للانجاز الفعال ، والثمين ، ونبذه في ذاته ، دون

استخدامه ، أو حتي مكافأته ، بمجرد ظهور انجاز اخر أكثر منه قيمة ٠٠ أو علي الأقل ، أكثر تأثيرا وجاذبية ، بحيث يدخل معه في منافسة !

الا أن هذه العوائق كلها ، ومعها سائر « الاحتمالات » الأخرى التي يمكن أن تنطوى عليها « المنافسة » في حساب الموازين الاجتماعية ، يجب أن تضاف الي تلك القوة « التركيبية » الهائلة ، التي تبرزها هذه الحقيقة ، وهي أننا في « المجتمع » نجد أن « المنافسة » تكون عادة من أجـــل تعـزيز قيمة ، ومقام ، الانسان ٠٠ فهي « مصارعة » من أجل الحصول علي هتاف التقدير والاعجاب من الاخرين ، ومواصلة السعي الحثيث للتبريز والتفوق دائما ! وهي كذلك تحل الانسان من كل صنوف الفروض والقيـــــود ، والالتزامات ،مع اخلاصه لها في ذات الوقت !

نعم ، انها صراع « القلة » من أجل « الكثرة » ٠٠ وهي من ناحيـــة أخرى صراع « الكثرة » من أجل « القلة » ٠٠

وبالجملة ، فهي « نسيج » مؤلف من الوف « الخيوط الاجتماعية » ٠٠ يتشكل من خلال التركيز الواعي علي ارادة ، ومشاعر ، وتفكير ، المواطنين كافة ، ثم تحقيق ضرب من المواءمة والتوافق بين « المنتجين » من ناحية ، واتجاهات ، وميول ، « المستهلكين » من ناحية أخرى ٠٠ بالاضـــافة الي تلك « الامكانات » المتضاعفة بصورة دقيقة ، وأنيقـــة ، للظفر بحظـــوة الجماهير ، وتحيزها ، والارتباط شكلا ومضمونا) بها ٠٠

واذا اتفق واستسلم ذلك التالف ، أو التضامن ، المحدد ٠٠ والبسيط (في مجموعة الظروف الاجتماعية « الأوليـــــة ») لدواعي التنظيمـــات « اللامركزية » (هذه التنظيمـات التى كانت ثمرة مبـاشرة لمجرد الازدياد « الكمي » في حجم الجماعة) ـ فان سعي الانسان نحو أخيه الانســـان ، وتواؤم ـ أو توافق ـ أحدهما مع الآخر ، لا يبدو أمرا متيسرا ، اللهم الا علي حساب « المنافسة » ذاتها ! بمعني انه يكون علي حساب ذلك الصراع الناشب في ذات الوقت ضد مواطن اخر ، لصالح مواطن ثالث ٠٠ والذى

يعود فيحول اتجاهه ضد هذا الاخير حتى ليعود فيتنافس مرة أخرى معه ٠٠ ولو في نطاق بعض العلاقات والارتباطات الأخرى ، من أجل صالح « الشخص الأول » (!!) وهكذا ٠٠ وهكذا ٠٠

واذا ما أعطينا معدل السعة في نطاق « المجتمع » ، وكذا تميزه بسمات وخصائص متفردة ، حقهما من الاعتبار ــ في هذا النطاق (خاصــة حين نتحدث عن ضروب المنافع والمصالح ، والاهتمامات ، التي تحرك النـــاس والأعمال) فان أنواعا كثيرة من هذه المنافع والمصالح والاهتمامات (المؤدية في النهاية الي تماسك « **الجماعة** » علي مستوى أعضائها كافة !) ــ لا تبدو مقبلة في صورة نشيطة وحية ، بل لا تظل كذلك ، الا حين يفرض الحاح هذه « المعركة التنافسية » ــ وكذا متطلباتها ــ مثل تلك المصالح والاهتمامات علي الفرد نفسه ٠

ان الجانب ، أو الطابع ، الاجتماعي لقوة المنافسة لا يظهر نفســه في صور هذه الحالات الأكثر قسوة وخشونة ، فحسب ٠٠ (هذا اذا تكلمنــــا بصراحة حين نعرض لوصفها !) ، بل يبدى في صور أخرى كثيــرة !٠٠ ذلك أننا نجد « طرفين » يتنافسان علي طرف « ثالث » ، في عدد لا حصر له من الارتبــاطات الاسرية والعـلاقات العــاطفية بل ومن خلال الاحــاديث الاجتماعية الصغيرة ، والمناقشات التي تدور حول الأفكار والمعتقدات ، أو حول الصداقة والمودات ، أو حول ارضاء الانسان لغروره ٠٠ وأحيانا ــ وبطبيعة الحال ــ في صور التلميح والايماء الضمني الي شيء ما ٠٠ أو عند استهلاك الكلمات والأحاديث التي تتوالي كظواهر « جانبيــــة » ، أو حتي متحيزة ، بمناسبة عملية تجرى من العمليات التجارية « الكليــة » ، أو الجامعة ، ومع كل ٠٠ فحيثما وقع شيء من هذا القبيل ، فان الخصومة التي تنشب بين المتنافسين ، تتوازن « أبعادها » بفضل بعض العــــروض

المقدمة ، أو بفضل فيض الملاحظات والتملقات ، أو محاسن التعهدات والوعود ٠٠ أو حتى عرض شيء على سبيل المراوغة أو الحيلة (*) الى آخر ذلك مما يجعل كل طرف منهما في علاقة مع « الطرف الثالث » ، في عملية من عمليات هذه « الصفقة » المنشودة أما بالنسبة للمنتصر فيها — بصفة خاصة — فنجد أن هذه « العلاقة » تبلغ عندئذ درجة من القوة ، أو الحدة ، قد لا تتاح لها بدون تلك « الاثارة » المعتادة التي تحدثها فرص ، ونهزات ، « المنافسة » ٠٠ وما تجره من تكالب حاد عليها ٠ والحق ، أنه بدون تلك « المقـــارنة » الخاصة ، والمستمرة ، بين أسلوب الانجاز لأحد المتنافسين ، وأســلوب الانجاز الذى يتبعه الطرف الآخر ، لا يتم للصفقات كل أبعادها ٠٠ الأمر الذى لا يتحقق الا عن طريق « المنافسة » وحدها ، ولا طريق اخر سواها !

بل ان المزيد من هذه الحرية الاقتصادية ، لا يتطــرق الي نطــاق الظروف الاقتصادية والسياسية وحدها ٠٠ انه يتطرق كذلك الي نطاق الأسرة ذاتها ، وألوان المعاشرات الاجتماعية ، ومجتمعات « الكنيسة » ، والصداقة ، بل وصميم الرغبة في ارضاء « الذات » فضلا عن عديد اخر من الاتصالات الاجتماعية العامة التي تربط بين الناس في كل يوم وكل لحظة ٠

وعلي ذلك ، فكلما كانت هذه الظروف أقل نصيبا من التقدير المسبق لها — أو كانت لا تخضع تماما لمعايير « تاريخية » عريضة ، وحاكمة — وكانت كذلك متروكة ، بدرجة أكبر ، لمؤثرات القوى المتغيرة ، أو لتوازن غير مستقر أو ثابت (مع ضرورة بلوغه ، مع ذلك ، بين حالة وأخرى !) — غدا انطباع هذه الظروف ، وقدرتها علي التشكل والتلون أكثر اعتمادا علي مواصلة مثل هذه المنافسات (بكل مالها وما عليها) ٠٠ ومن ثم ، فان نتيجة هذه المنافسات ســوف تعتمد بدورها (وفي معظم الحالات) علي عوامل معينة ، مثل درجة الفائدة ، ومدى الاهتمام ، وصلة الحب ، وقوة الأمل الخ ٠٠ تلك العوامل التي يعرف المتنافسون كيف يثيرونها ، ويقدحون زنادها — بدرجات متفاوتة — لدى هذه الأطراف الأخرى « الثالثــة » ،

(*) تحقيقا لغرض معين ٠

بوصفها المراكز الحقيقية لهذه « التحركات » التي تنطوى عليها روح المنافسة و « فلسفتها » ٠

ان اثمن هدف للانسان هو « **الانسان** » نفسه ، سواء تم اكتسابه بطريق مباشر أو غير مباشر ٠ فاكتسابه بالطريق غير المباشر ، يكون علي أساس أن في كيانه نجد طاقات شبه « بشرية » مختزنة ٠٠ تماما كما نجد ان المملكة النباتية ، مثلا ، مختزنة في الحيوان الذى نأكله أو نستخدمه للعمل والدأب من أجلنا ، وكما نجد في النبات نفسه طاقات مختزنة فيه من عناصر الشمس والأرض والماء والهواء !٠٠ والانسان هو « الظاهرة » الأكثر كثافة ، والأكثر صلاحية للاستغلال المنتج المثمر ٠ ومن ثم ، فان ضرورة العمل علي اكتسابه « سيكولوجيا » تنمو وتزداد الي الحد الذى تضعف معهعبوديته ، أو بمعني اخر تتضاءل صفاته « الآلية » ٠٠ وبالتالي ؛ فأن الصراع ضد الانسان ، وهو صراع محسوب عليه ، ومن أجل استعباده أيضا ، يتحول الي « ظاهرة » تنافسه أكثر تعقيدا !٠٠

وللتأكد من ذلك أيضا ، نجد أن الانسان يقاتل ، ويصارع ، انسانا اخر ٠٠ ولكن من أجل انسانا ثالث (!!) ، وأن اكتساب هذا الشخص الثالث انما يتم بألوف الطرق ٠٠ ولكن من خلال الوسائل الاجتماعية وحدها ، علي اختلاف ضروبها ٠٠ وهي وسائل تستخدم في الأغراء والاقناع وكسب الآخرين ، أو من أجل التفوق أو خفض الأسعار ، أو للايحاء بشيء أو التهديد به ! وبالجملة ، يتم الأمر من خلال مانسميه بالاتصال « السيكولوجي » ٠٠ لكن مثل هذا الظفر باكتساب « الانسان » ـ وكما هو الحال غالبا ـ يعني كذلك ، من حيث الأثر ـ وقوع هذا الاتصال « السيكولوجي » ، لانشاء علاقة ما ٠٠ علاقة تحول من مجرد علاقة دقيقة « وعابرة ، تنشأ عن طريق شراء أشياء من « مخزن » ما ، الي مستوى « العلاقة الزوجية ذاتها » !

وبازدياد « مضمون » الحياة قوة وثراء ، وكثافة ، من الناحية الثقافية ، فان المعركة من أجل الظفر بالسلعة الأكثر « كثافة » ، أو وزنا ، من كل السلع الأخرى (ونعني بتلك السلعة النفس الانسانية ذاتها) يجب أن تأخذ على الدوام أبعادا أوسع ٠٠ كما يجب أن تتضاعف ، وأن تعمق من تلك « التفاعلات » التي تقرب ما بين الناس ، والتي تمثل ـ في نفس الوقت ـ كلا الوسائل والأهداف : في هذا العراك المحتدم الموصول ٠٠

الفصل الثالث

الأشخاص المتعاملون مع الشركات

تعليق تمهيدى :

القواعد الأدبية ، القانون ، الرضا العام (أى موافقة الجمهور بالاجماع

ان عددا قليلا من المسائل الأدبية (أو الأخلاقية) التي نشأت وبرزت في عالم المال والأعمال ، هي وحدها التي تمت وتطورت الي حد بعيد ‥ بالرغم من أن هذه المسائل والموضوعات بالذات (وكذا ما انطوت عليـــه مؤشرات ودلائل ذات جانب أخلاقي) هي مسائل وموضوعات لها وزنهـــا وأهميتها الكبرى في هذا النطاق ٠ ولسوف نضطلع الآن بأجـــراء « بحث مسحي » أكثر شمولا وأوسع نطاقا في هذا الأمر ‥ والي جانب ماسنراه من كيفية تعقد « **الصورة** » موضوع دراستنا هذه ـ بفضل نشوء مســائل أخلاقية ، تباعا ، يجب التوفر أيضا علي دراستها (لأنها غالبا ما تعترض أو تتداخل في مجالنا هذا ، وتفرض نفسها علي الدارس) ـ فاننا سنضع نصب أعيننا كذلك ـ وعلي الدوام ـ مسألة تجسد « الأنشطـــة » ، وتوالي تعقدها وتداخلها علي هيئة « شركات » و « مؤسسات » ، لنعالج أمرها هي والأشخاص علي السواء ٠ وقد نرغب في أن نضع هذه الشركات والمؤسسات تحت حكم المبادىء الأخلاقية ذاتها التي تحكم أيضا عالم الناس والأحياء من البشر ‥ لكن صعابا معينة تقف معترضة طريقنا لو أننا سلكنا هـــذا المسلك ! ثم انه مازال علينا أن نسوى ذلك الأمر الخاص بتحديد أى جوانب « **الأخلاقيات** » هي التي تطبق علي وجه الضبط والاحكام ، في عالم المـــال والأعمال ؟! ‥

وسواء كنا نتعامل مع أشخاص أو مع شركات ومؤسسات ، فان المهم هو كيف نتوفر بالفعل علي علاج المسائل والموضوعات ذات الجانب ، أو الاهتمام ، الأخلاقي البحت ‥ من قبيل موضوعات الاحتيال أو الغش أو

الغبن أو الجور (وكلها تكاد تكون من قبيل واحد ، وان اختلفت أحيـــانا الأحكام الأخلاقية اعتدالا وشدة بشأنها) ومن بين « المفاهيم » التي تحدد لنا كيفية التوفر علي علاج هذه الموضوعات ، وبحثها بدقة ، ذلك « المفهوم » الذى ساد فترة طويلة في عالم « الأخلاقيات » الغربية ·· وهو أن علينا أن نعد أنفسنا ملزمين بالعمل هنا طبقا لقواعد ، ومقاييس ، معينة نصدر عنها في هذا النطاق بالذات ·

فبعض هذه القواعد والمقاييس تحدد ، وتعين ، ما يجب اعتباره عملا من قبيل الاحتيال أو الغش ، ومتي يجب تجنب هذا الاحتيال والغش (ربما بصفة دائمة) · وثمة قواعد ومقاييس أخرى تحدد لنا استخدامات متنوعة للقوة (أو الضغط) ، فتحرم بعض هذه الاستخدامات ـ كالغبن أو الجور ـ ناصحة باتباع استخدامات أخرى ·· ثم مصرحة ببقية هذه الاستخدامات··

وعلي أي الأحوال ، أين يمكن أن نجد هذه القواعد والمقاييس ؟

انه لمن الصعب أن تكون كلها في حكم تلك التي نعتسفها اعتسافا أو نرتجلها ارتجالا باندفاع وعفوية !·· ولا يمكن أن نعد أيا منها قواعد أو مقاييس أصلا ، بحيث يتسني لنا أن نختار من بينها واحدا بعد الآخر ، لنرسى لأنفسنا ـ علي أساسها ـ سياسات معينة أو محددة في هذا الشأن غيـــر الهين بطبيعته ··

ان المبدأ الذى يقول « كلما وجدت أن المحافظة علي الوعد أو الارتباط بالتعاقد هو أمر ثقيل ، أو مرهق بالنسبة لي فانني من ثم أتجاهل هذا الوعد أو التعاقد ، وأوثر النكوص والتراجع (!!) ـ هذا المبدأ هو من القـــواعد التي ترسى بدورها « قواعد » مثل هذه « السياسة » السياسة التي تؤثر الهـــوى الخاص والمصلحة الذاتية) ·· لكن من الصعب في هذه الحالة ـ بداهة ـ الدفاع عنها « أخلاقيا » ، بل انه ، بالأحرى ، مبدأ غير قابل للدفاع عنه أصلا ·· ليس هذا فحسب ، بل لا يمكن أن ننجح في الحياة عن طريق العمـــل

بمقتضاه ، اذا ما جعلنا منه مبدأ عاما ٠٠ اذ من ذا الذى سيقبل عنـــدئذ وعودنا أو عهودنا ، أو يثق فيها مثقال ذرة ؟!

والحق ، أن كثيرا من القواعد الأخلاقية مدمجة في صلب « القانون » الذى يتصدى لحالات الاحتيال والغش ، تحت جملة عناوين ٠ وعلي سبيل المثال ، يشكل الغش والاحتيال أعرضها مجالا وأوسعها نطاقا ٠ والحقيقة التي تقول اننا نستطيع أن نجد قواعد أو مقاييس « أخلاقية » في صلب القانون ــ تومىء بأننا لسنا في حاجة قط الي أن نتشكك تشككا مفرطا ، بشأن المكان ، أو المصدر ، الذى يمكن أن نجد فيه بعض الأمثلة التي تتنـــاسب في هـــذا المقام ، كمصادر للأحكام الأخلاقية ٠

ان الأمثلة التي يمكن أن نجدها هناك ، ترينا أيضا ، أى نوع أو ضرب أو نمط من القواعد والمقاييس يجب علينا أن نبحث عنه ونسعي وراءه ــ فهي ليست قواعد أو مقاييس لها استثناءات ، أو توضح بصـــورة حاسمـــة ، ومسبقة ، ما الذى ستكون عليه جميع الاستثناءات في هذا الشأن ــ لكنهـا قواعد ومقايس تنطبق انطباقا طبيعيا ، سامحة كذلك باجراء تعديلات (أو توافقات) بالنسبة للظروف والحالات غير المتوقعة ٠

مثلا ، وبطبيعة الحال ، مفروض أنك تقرع الجرس للخـــــادم ، في « المطعم » (الرستوران) ليحضـر لك قائمة الحســاب ٠٠ وأنك تدفع القيمة لخزينة المحل قبل مغادرتك له ٠ لكنك لا تجد نفسك مضطـــرا لفعل ذلك اذا ماشب ــ مثلا ــ حريق في ذات اللحظة التي تتهيأ فيها لمغادرة المحل ، أو اذا هوجمت بواسطة كلب مسعور (عندئذ تأتي فيما بعد لدفع ما عليك من الحساب للمحل) ٠٠ والأكثر من هذا ، قد تعذر مثلا اذا كانت فتاة الخزينة (الصرافة) بعيدة عن مكانها المعهود ٠٠ ورأيت في هذه اللحظة اخر « عربة أوتوبيس » ــ ستوصلك الي بيتك ــ قد وقفت في هذه اللحظـــة بالخـــارج ، شريطة أن تكون قد تركت قائمة الحساب ، ومعها المبلغ الكافي لتغطيتهـــا بجوار « عداد » الحسابات ، فمثل هذه الاستثناءات لا تقلب القاعدة رأسا

علي عقب انها تظهر فقط « نوعية » هذه القاعدة ، أو هذا المقيـــــاس (وهي نوعية نمطية ٠٠ ولم يبذل القانون من جانبه أى محـــاولة لوصــف ، أو تحديد ، جميع الاستثناءات بطريقة مسبقـــة ، عند ارسائه لقـــاعدة من القواعد ، أو عند وضع مقياس من المقاييس (ولو أن بعض الاستثنـــاءات المهمة يمكن توقعها عند صياغة القاعدة القانونية المطلوبة) ٠ والواقع ، يكون من السخف ، أو الاستحالة ، أن نحاول ذلك !

٠٠ وينطبق هذا الأمر نفسه علي القواعد والمقاييس الأخلاقية ذاتها ، وبصورة واضحة ٠

وعلي أى الأحوال ، فمن الواجب أن نتريث في قبول أى « مجموعة » قانونية معمول بها ، باعتبارها تجسيدا كاملا ، ومرضيا للقيم الأخلاقية ٠٠ وذلك لسببين ، علي الأقل :

فمن ناحية ، لا يتضح لنا أحيانا كيف أن « قانونا » خاصا يمكن أن يطبق علي حال معينة ٠٠ وحين يكون الأمر كذلك ، فان « القضاة » أنفسهم قد يعتمدون علي الأفكار والمبادىء الأخلاقية التي هي غيــر واضحـــــة في « القانون » ، المعتبر مصدرا للقواعد ومحكا للحجج الفاصـــلة في حـــل « القضية » واصدار حكم فاصل فيها ٠ كما أن التساؤل يثور ، في بعض الأحيان ، بشأن ما اذا كان « قانونا خاصا » يمكن قبوله من وجهة النظـــر الأخلاقية ؟ ٠٠

الحق ، أن كثيرا من « القوانين » التي عرفها التاريخ ـ كتـــلك التي دأبت علي مناصرة « النخاسة » وتأييدها في الولايات المتحدة ـ هي قوانين تدعو الي ادانتها وشجبها علي طول الخط ٠ وهنا نجد أن الأخلاقيات والقواعد والمقاييس الادبية ، يعول عليها في « تحديد » ما اذا كان ثمة قوانين معينة ، تعد صالحة في حد ذاتها أو هي قوانين فاسدة أصلا ٠٠

وقد يتصور المرء امكانه الحصول علي جميع القــواعد الأخلاقيــة والأدبية اللازمة لمثل هذا التحديد (أو التجسيد) ، عن طـــريق صبهـــا

« تشريعيا » في صورة « قوانين » ، وعندئذ يكـــون « التقييم » الأخـــلاقي لقانون معين هو نفس الشيء من حيث الاثر والنتيجة) في حـالة تحـديدنا ما اذا كان « قانون » ما متناسقا ومتساوقا مع القوانين الأخــرى التي هي أكثر لزوما ، وأهمية ، من الناحية الأخلاقية ٠٠

ومع ذلك ، فان نصوص « القوانين » التى نجد أن الحكومات هي التى تتولي سنها ، وتأخذ بها المحاكم ، وتلتزم بتطبيقها ـ لا تتضمن جميع النقاط والاعتبارات المهمة من ناحية « الأخلاقيات » بالذات ! مثال ذلك ، نجد أن ثمة نقطة من النقاط المهمة في دائرة « الأخلاقيات » ـ وهي أن الناس يجب أن يعاونوا غيرهم ممن يقعون في ضيق أو ملمة ٠ وثمة نقطة أخرى مهمة في اعتبار ، ومقاييس ، الأخلاق أيضا ٠٠ هي وجوب أن يرفق الناس ببعضهم البعض ٠ ومع ذلك ـ وعلي قدر علمي ـ ليس ثمة حكومة في الوقت الحالي (مع استثناء واحد محتمل ، هو « الفاتيكان) ـ لها قوانين تتطلب هــذه الأمور والاعتبارات ولو بصفة عامة ٠

وانه لمن قبيل « المصادفات » أو الأمور الطارئة ، ما اذا كانت هنـــاك « حكومة » تطبق قانونا يشترط أحد هذين الأمرين السالفين ، في أى حـــالة معينة من حالات التطبيق والتنفيذ ! ومع ذلك ، فلفرنسا قانون يشترط علي الناس أن يساعدوا بعضهم بعضا حين يكونون مستهدفين لخطر مادى محدق ٠٠ وحين يستطيعون ذلك دون الوقوع في خطر يتهددهم ، هم أنفسهم ، بلا موجب ٠ وليس ثمة قوانين من هذا القبيل في كـل من الولايات المتحـــدة الأميركية أو كندا (عدا كويبك وفيرمون) ٠٠ وقصارى الأمر أننا قد نعتقد بأن كل قاعدة « أخلاقية » لها أهميتها ، ونحتاج اليها فعـــلا يجب سنهـــا تشريعيا ، كقانون من القوانين ، أو شرعة من الشرائع ، وأنه يجب سنها في ظل أنسب الظروف المثلى لسن الشرائع والقوانين ولكن ماذا ترى تكون عليه هذه الظروف ؟

ان استهلال اجابة ما على مثل هذا السؤال ، يمكن أن تقول : ان « الظروف » يجب أن تكون « مثالية » الى حد بالغ ــ سواء بالنسبة لاخلاق الاشخاص وصفاتهم ، الذين يتعلق بهم الامر ــ أو بالنسبة للاسباب والظروف « الخارجية » ذات التأثير عليهم ، بحيث أن هذه الامور أو المسائل التى تهمنا ، لا يكون هم مصدرها أو منشأها ٠ ولقد يكفى أن نتخيل ظروفا وملابساب مثل ظروفنا وملابساتنا ، مع أناس معقولين ، (كمعظم من تعرف من الناس عادة) ، ومسلحين بارادة أكثر ما تكون صلاحا واستقامة وطيبة ، على أن يكونوا أكثر الماما بالامور والاوضاع ، وأكثر كفاية ازاء (لنقل مثلا) ما يجب عمله ، وأن يكونوا مطالبين أكثر من سواهم بتبرير آرائهم وأفعالهم بصورة « منهجية » ٠ وعند اختيار القواعد والمقاييس ، فى مثل هذه الظروف والملابسات ، فان كل شخص يكون ملزما بأن يدخل فى حسابه مصالح كل فرد آخر ، وأن يتعامل مع هذه « المصالح » على قدم المساواة تماما ، وبلا تردد ان القواعد والمقاييس التى تحابى بعض الناس أكثر من غيرهم ، سوف ترفض وتنبذ على التو ، اذ لا يمكن الدفاع عنها من جانب أى شخص ، أيا كان ، وفى مواجهة كل شخص آخر ، فى وقت واحد ! ٠٠ ثم هى لا تملك بعد ذلك مواجهة ذلك الاختبار (Test) الذى اقترحه الفيلسوف « بنتام » (١٧٤٨ ــ ١٨٣٢) (*) ، مشترطا أن تكون مؤهلة ــ من حيث المبدأ ــ لان يبررها شخص كرس نفسه لخدمة المجتمع ، ورعاية مصالحه قبل كل شىء ٠ (انظر فى ذلك كتاب : المدخل الى مبادىء الاخلاق والتشريع ــ لندن سنة ١٧٨٩ سنة ١٨٢٣ ــ الفصل الثاني كعب الصفحة السابعة) ٠٠ ولا هى قادرة أيضا على مواجهة ذلك « الاختيار » الذى اقترحه الفيلسوف « كانت » (١٧٢٤ ــ ١٨٠٤) من ضرورة كونها قواعد ومقاييس يمكن سنها بواسطة مندوبين عقلاء ، على أساس أنها قواعد ومقاييس يمكن لكل فرد ، عندئذ ، أن يتبعها بصورة معقولة ومقبولة (أنظر كتاب : « نقد العقل العملى «

(*) « جيرومي بنثام » مفكر انجليزى وفيلسوف له نزعة تشريعية فلسفية كانت أساس مذهب المنفعة المعروف (المترجم) ٠

وكتـابات أخرى فى الفلسـفة الاخلاقية ترجمة لويس بيك - مطبعة جامعة شيكاغو - شيكاغو سنة ١٩٤٩ ٠)

تعليق

الأشخاص الطبيعيون والأشخاص غير الطبيعيين

ان من الضرورى ، بطبيعة الحال ، أن يفهم المرء مدى ما قد تبلغه مصالح الناس ، قبل أن يدخلها فى حسابه ، وأن يتوقع كذلك « عملاء » موكولين برعاية « **الاخلاقيات** » فى المعاملات ، بحيث يفهمون ويقدرون مصالح كلا منهم بصورة أفضل ، كلما كان الشبه الذى يربط بينهم أكبر وأوثق تحديدا ٠٠ والأكثر من هذا لو كان هؤلاء العملاء جميعا من عينة واحـــدة وأن هذا حقيـــق أن يعـــاون - الى حد كبير فى جعـل القـواعد والمقـاييس بســـيطة حين يطبقونها على كل عميل - بنفس الاسلوب ، والمظهر ، والأثر - خلال تحرك العملاء فى نطاق السوق ، على هذا النحو أو ذاك ، متعـاملين مع بعضهم بعضا ٠٠ أو حين يتعامل « الغير معهم ٠

ويظهر « جيمس س ٠ كولمان » من خلال مناقشة ممتعة للصعاب التى توجهها الشركات والمؤسسات ويواجهها الناس ، حين التعامل مع بعضهم بعضا (راجع كتابه : « السلطة وتركيب المجتمع » - نيويورك - تورتن سنة ١٩٤٧ ، خاصة الفصل الرابع) - أن واحدة من أكبر الصعاب التى تحول دون بلوغ نظام مرضى من القواعد والمقاييس (الاخلاقية) (وبمجرد أن تكون هذه الشركات فى الصورة) هو أنها (أى الشركات) ليست « **عملاء** » من ذات « العينة » ، أو « الصنف » الذى عليه « الأشخاص الطبيعيون » ، فهى ليس لها نفس تلك الاهتمامات والمصالح الفردية ، ولا هى تتابع مصالحها واهتماماتها بذات الاسلوب ، أو الطريقة التى يأخذ بها الاشخاص الطبيعيون

والحق ، أن علماء « الاقتصاد » غير متفقين حول ما اذا كانت الشركات تحرص باستمرار على رفع نسبة أرباحها الى الحد الأقصى ؟ فالشركات قد تفوت فرصة الحصول علي أرباح أكبر في المدى القصيـــر لتحصـــل على حصيلة أكبر من هذه الارباح والعوائد فى المدى الطويل !٠٠

ثم هى قد تعمل ،وت نشط ، بقدر أكبر حين تستهدف الظفر بمجال أكثر سعة من هذا النشاط الاستثمارى ٠٠ بسبيل من المكث أطول مدة ممـــكنة في سوق الاعمال والمعاملات ٠ والواقع ، ستكون « ثمار » نشاطها وعملها ، فى هذه الحالة ، بنسبة أكبر ، حين تستهدف الظفر بمدى زمنى أطول لهذا النشاط ـ كما أشرنا ـ أيا كانت العراقيل والصعاب التى تواجهها فتكسب بذلك أكثر مما قد تكسبه من مجرد الاقتصار على ضمان أكبر قدر من الارباح حققته على امتداد حياتها العملية ! ٠٠

وقد تهدف هذه « الشركات » الى مجرد الحصول من الارباح على ذات المقدار الذى حققته فى العام السابق ٠٠ مع قدر اضافى محدود ٠ وعلى كل فانه بتحقق أى من هذه الأهداف ، تكون هذه الشركات قد ركزت كل اهتمامها على « مصالحها » بأكثر مما يفعل ـ بالنسبة لمصالحهم الخاصة ـ الأفراد الطبيعيون ٠

ويلاحظ أنه فى كل معاملة أو صفقة ، نجد أن تحقيق المـــال ـ كشرط أساسى للبقاء فى سوق الاعمال ـ هو **الاعتبار الاعلى والهدف الارفع** (!!) سواء كان ذلك بصورة مباشرة أو غير مباشرة !

والواقع ، نجد « **الأشخاص الطبيعيين** » ، على النقيض من ذلك ٠٠ فلديهم جميع أنواع المصالح والمنافع التى يتابعونها خارج دائرة أعمالهم ، وقد لا يرغبون قط فى مزاولة نشاط ما فى نطاق الاعمال والمقاولات ٠٠ ولا حتى فى أن يظلوا فى حدود هذا النطـــاق الى ما لا نهاية ٠ وفوق هذا كله ـ وسواء أكان الامر فى نطاق الاعمال أم خارجه ـ نجد أن مصـــالحهم ليست مركزة ، دواما ، فى هدف تحقيق الاموال والأرباح ولا زيادة :

وعلي سبيل المثال نجدهم يرغبون في عقد « صداقات » حتي في دائرة أعمالهم ، فضلا عن المحافظة على هذه « الصداقات » ، بكل ما يستطيعون ·· كما أنهم فى حاجة الى العطف ، والى لمســـة رضـــا واستحســـان قلبى ، يحسونها من جانب أصدقائهم ·· فهل هذه أهداف أو أغراض « أنانية » أو مادية !

اذا كانت كذلك ، فانها أهداف أو أغراض يصعب فصلها ، أو فرزها على حدة من تلك الاهداف والاغراض « غير الانانية » · فطالما أن الاشخاص الذين لهم مثل هذه الاغراض والاهداف يودون كذلك خدمة أصدقائهم ، فانهم يستمتعون بصنع العوارف والمنن لهؤلاء الأصدقاء أكثر مما يستمتعون بردها اليهم ، وهكذا ··

أما « الشركات » (cms) ، فليس لها مثل هذه المصالح الراسخة الجذور فى أعماق الاحساسات والمشاعر ! وثمة ، فوق ذلك ، فارق « درامى » بين الشركات و « الاشخاص الطبيعيين » ·· فيما يتعلق بشـــعور الزمالة والرفعة · والواقع ، هناك شيء واحد قد نرغب فى التسليم به عند وصفنا للظروف المثلى لسن الشرائع والقوانين ، وصوغ القواعد والمقاييس منها ــ علما بأنه قد يكون من الضرورى أو اللازم توليد عدد أكبر من هذا « الحد الادنى » ، من مجموعات القواعد والمقاييس الادبية والاخلاقية ــ وهذا الشيء هو أن النية الطيبة لجماعة المشتغلين بالاعمال تمتد الى حد تبادل المشاعر والاحساسات ، فيما بينهم · والسرور والاستمتاع بلحظات تلك السعادة التى يمر بها غيرهم بل والرثاء والاسى لكل ما قد يمر به كلا طرفى التعامل من كوارث ومحن · فالشركات ــ على أى الاحوال ــ لا تشعر بشيء من هذا القبيل، فى الأغلب · (مهما يدعيه « ظاهر » الدعايات والاعلانات التى تقوم بها وتتفق عليها) ··

وفى « المثل » الذى ساقه « كولمان » نجد أن الاشخاص الطبيعيين ــ عندما يعملون من أجل صالح الشركات ــ يغرمون بالعمل على « شاكلة »

واحدة ، بدافع من شعور لا يبلغ مع ذلك مستوى الشعور الطبيعى ! بل ان مثل هؤلاء الاشخاص لا نجدهم مهتمين تماما بالأحوال والأمور كاهتمامهم بها عند العمل من أجل صوالحهم الخاصة ، وبقدر ما يكون لديهم من اهتمام ، فانهم يحصرونه ـ أو يركزونه ـ على أوضاعهم هم ، وتطلعاتهم الخاصة ، داخل نطاق « الشركة » التى يخدمونها ، أكثر من اهتمامهم حتى باسداء الخدمة العادلة ، والمجزية ، للمصالح الفردية للاشخاص الطبيعيين الذين يسعون وراء كسب اهتمام الشركة وانتباهها اليهم ٠٠

ان « الشركات » بما فى ذلك الشركات العملاقة ـ قد أصبح وجودها أمرا مألوفا فى المجتمعات الحديثة ٠٠ الا أن الناس ما زالوا يشعرون براحة أكبر ـ وبالغة كذلك أكثر ـ ازاء الاخطار التى قد يتعرض لها هذا الجانب و ذاك ٠٠ كما أصبحوا أكثر اعتيادا على كيفية العمل من أجل تحقيق المنافع والمصالح المتبادلة ـ من خلال تعاملهم مع الآخرين ـ أى مع « الاشخاص الطبيعيين » ٠ وقد أبرز « كولمان » أن الناس ، كزبائن وعمــلاء ، يؤثرون التعامل مع أصحاب المحلات والدكاكين الصغيرة ، وأنهم من أجل ذلك على استعداد ، غالبا ، حتى لدفع مبلغ إضافى ، رغم ارتفاع السعر أصلا (!!) ـ من أجل قصر معاملاتهم على أصحاب هذه المحلات والدكاكين ٠ بل أنهم ، كعمال ، نراهم أقل حبا للنزاع والخصام ـ داخل نطاق « الورش » الصغيرة منهم بالنسبة للمصانع الضخمة ٠ ومن ناحية أخرى ـ « وعلى سبيل الثأر » كما يقول الفرنسيون ـ فان « الشركات » يبدو أنها ما أقيمت أو أسست الا لترى أن الافضل لها هو التعامل مع « الشركات » لا مع الاشخاص الطبيعيين ! انها ـ كشركات ـ تقدم لبعضها البعض معــدلات ســعرية أنسب ، وخدمات « اكرامية » أكثر ٠٠

وعندما يعود الاشخاص الى مزاولة تعاملهم مع « الشركات » ، نجد أن « ضميرهم الاخــلاقى » يأخذ فى الضــعف والوهن ٠ وكثيرون منهم قد لا يشعرون بأن تمزيق أوصال « شركة » كشركة التليفونات (أو العمل على

انهيارها وتقوضها) هو ضرب من الجناح الاخلاقى » الخطير ٠٠ وان كان التأمل قليلا فى الامر ، ومناقشته بهدوء ورزانة ، قد يظهر لنا عكس ذلك تماما ! والحق ، أن مثل هؤلاء الاشخاص يميلون الى الشعور بالسرور والمتعة ، الى حد الهتاف والتصفيق ، حين يرون البعض يحرز انتصارا ما على شركة من الشركات ولما كانت هذه « الشركات » ، من جانبها ، هى فى الاغلب « هيئات » غير مرنة ، ولا هى تأبه للاحتياجات « الخاصة » لافراد الجمهور (!!) فانه يبدو أنها تستحق علي نحو ما ـ توقيع (*) عقوبة عليها !

ومن ناحية الشركات ، فان السياسات ترسم عادة بأسلوب قد يتضمن الغش والاحتيال ٠ ومثـال ذلك يتجلى فى تلك الاعلانات المضللة) أو قد يتضمن الظلم والجور (وهو ما يطلق عليه قانونا « الغبن ») ـ كما يتجلى ذلك فى معاملة العمال أو رفع الدعاوى القانونية ضد العملاء ٠ ثم انها قد تتضمن شرورا ومساوىء أخرى يخجل الاشخاص الطبيعيون من ممارستها ضد الآخرين ، وجها لوجه ٠

ان هذا السلوك ـ من كلا الجانبين ـ قد يحمل على تحمل الكثير من النواقص والسلبيات ، والصبر عليها ، ٠٠ ومن بينها عدم وجود « قواعد أخلاقية » مستقرة لاتباعها ، تماما مثل الصبر على وجود قواعد ومقاييس من ذلك النوع الذى يستهدف للسخرية والاستهزاء العام (ويشجبه الجمهور) ٠ ان « الاخلاقيات » المعترف بها والتى تتطور حتى تصلح قواعد للتعامل فى محيط العلاقات القائمة بين الاشخاص ـ قد تتوقع أن يعطى الاشخاص اعتبارا وتقديرا خاصا لكل منهم من خلال طرق وأساليب ، قد لا تكون ملائمة ، أو مناسبة ، فى محيط العلاقات التى تقوم عادة بين « الشركات » بعضها بعضا ، أو بينها وبين الاشخاص ٠ فهل علينا ، فى هذه الحالة ، أن نعمل على خلق واستنباط « أخلاقيات » أخرى لتحكم مثل هذه العلاقات ؟ ٠٠ قد يكون الأمر كذلك ، على أننا ـ فى هذه الحالة ـ لن نرغب فى التضحية بأكثر مما ضحينا

(*) من وجهة نظر البعض وكحكم « أخلاقي » (المترجم) ٠

به (فى دائرة المصالح الشخصية) من الضمانات والاجراءات الوقائية التى زودت بها قواعد الاخلاقيات المعترف بها ٠ والاكثر من هذا ، قد نرغب كذلك في التذرع بنفس « المبادىء العامة » ، الكامنة وراء نطاق تلك القـــواعد الاخلاقية المعترف بها ٠ والشركات بعد ، هى مؤسســات يقوم بتنظيمها أشخاص من البشر ٠٠ وهى كسائر المؤسسات والمنشآت الاخرى قد يطلب اليها أن تخدم فى النهاية مصالح جميع الناس ، ممن تأثرت حياتهم بوجود هذه المؤسسات ، وما تمارسه من أنماط السلوك فى ميدان المال والاعمال ٠

سبع حالات اخرى قد تتورط انت فيها !

لقد تنجو بصعوبة من ممارسة بعض الاعمال أو انشاء بعض العلاقات بحكم التعامل مع آخرين ٠٠ لكنك ما لم تسلك حياة آمنة أو « محمية » تماما ــ وبصورة غير عادية ــ فأنت ، حتى فى هذه الحالة ، أقل احتمالا (وفى مثل ظروف مجتمعنا الحاضر) لعدم التعرض لفرص التعامل مع « الشركات » ! وسواء أكنت متعودا التعامل الدائم معها ــ بأسلوب صحيح تماما « من وجهة النظر الاخلاقية » ــ أم لم تكن كذلك ٠٠ فان « الحكم » ــ فى هذه الحالة ــ يتوقف على « طبيعة » النتائج التى تنشأ على الوجه الموضح فى الحالات السبع التالية) ٠٠

حيلة صفقة « البندق » المخلوط ، الكبرى :

دلت الخبرة على أن الاجابة على هذا الاختبار الموجز ــ الذى أغفلنا فيه ذكر الاسماء بشأن الحالة التالية ــ وعلى ضوء الفروض الثلاثة التى رويت بها « الواقعة » ــ قد جعل الدارسين (من الطلبة) يظهرون بشأنها ردود فعل متباينة ٠٠ الى اقصى حد !

والآن أنت مثلا واحد من أكثر العملاء المستهلكين ، فى المدينة ، من حيث التعصب الشـــديد لصـنف « **البنـــدق المحمص** » المخلوط ٠٠ الذى يكلف « البرطمان »الواحد منه ، فى العادة ، ما يقرب من ضعف ثمن « البرطمان »

الواحد من « الفول السودانى » المحمص ٠ والسعر العادى لهذا الاخير هو ٠ دولار واحد وتسعة عشر سنتا ، لا غير ٠

الفرض الاول لهذه الحالة أو الواقعة : نفترض هنا أنك أخذت بنفسك (برطمانا) من البندق المحمص المخلوط من الرف الخاص به ، ووجدت أن السعر المبين بالورقة الملصقة عليه هو دولار وتسعة عشر سنتا ٠٠ وواضح هنا أن « صبى البائع قد أخطأ بوضع بطـــاقة الســـعر الخاصـــة بالفول السودانى المحمص على (برطمان) البندق المحمص ٠ ولا شك أنه ارتكب هذا الخطأ (أو بالأحرى هذا السهو) بالنسبة لدستتين على الاقل من هذه (البرطمانات) على اعتبار أنها في ظنه ـ من الفول السودانى ، والموضوعة الى جوار ذلك البرطمان ، على ذات « الرف » ٠

الفرض الثانى : أحضرت أنت (برطمـانا) من ذلك البنـدق المحمص المخلوط المبين عليه سعره المناسب ، وهو دولاران وتسعة وعشرون سنتا الى حيث مقر الدفع (الكيس) ، وهنا وجدت أن عامل « الخزينة » قد أخطأ وأدار « آلته الحاسبة » بالفعل على الرقم التالى : « دولار » واحد وتسعة عشر سنتا باعتبار أن (البرطمان) هو من الفول السودانى المحمص وليس من البندق المحمص !

الفرض الثالث :

لم يلاحظ عندما أخذت(البرطمان) الخاص بالبندق المحمص ، من فوق الرف ، بأنه ليس عليه « ورقة » أو بطاقة توضح السعر ٠٠ وسألك « عامل الخزينة » عما اذا كنت تتذكر السعر ؟

وهنا سوف أقحم « **تعليقا** » قبل مواصلة سرد الحالات الباقية ، فمعذرة على ذلك ٠

تعليق

أخلاقيات المتعاملين تجاريا :

ان شيئا واحدا أتوقعه سوف يبزغ خلال مناقشاتنا لهذه الحالة ٠٠ وهوأن القواعد والمقاييس التى تحكمها ، لا تبدو أنها ثبتت تماما ، من أجلنا في بيئتنا الاجتماعية (ولا يعني هذا أن كل موضوع له اهتمام ظاهر بالناحية الاخلاقية ، هو أمر كثير الطروء والحدوث بكل وسيلة ممكنة !) ٠٠ وثمة أمر واحد لا يجب اغفاله هنا ، ذلك أنه ليس واضحا تماما عند المطالبة بالسعر ، ما اذا كان هذا « السعر » قد وضع (أو حدد) بمعرفة (السوبر ماركت) ٠٠أوبالاحرى(سلسلة المحلات التجارية المعروفة باسم السوبر ماركت (*) ، أم هل حدد ، عندما وضع « صبى المحل » المختص « **البطاقة** » الخاصة به على « البرطمان » المغلوط ٠٠ أو حينما قامت فتاة الخزينة (أو عامل الخزينة) بدق الرقم المطلوب على « آلة التحصيل » ؟

اننا بمجرد أن نعرف ما يهمنا أمره من هذه العوامل المشتركة فى « عملية » وضع ، وتحديد السعر ، نبدأ عندئذ فى صياغة « قاعدة » للتعامل مع « السوبر ماركت » ٠

والحق ، أن البداية الخاصة باستخدامنا لجملة (متى ٠٠ » أو جملة « مع افتراضنا كذا ٠٠ » هى جزء من القاعدة ذاتها انها ، مع ذلك ، البداية فقط ٠ ذلك أنها لا تنبئنا بما اذا كان علينا أن نواصل طريقنا الى حد أن نصوغ تماما « القاعدة » المطلوبة (كما يجب لنقول على أساسها : « ادفع أى سعر حدد بهذه الكيفية » ، أو التى تسمح لنا بأن نقول (عند صياغتنا لهذه القاعدة) : ان السوبر ماركت » عندما أخطأ فى تحديد سعر البيع للسلعة ، فالواجب علينا ، فى هذه الحالة ، أن نمتنع عن انتهاز « الفرصة » لنكسب

(*) السوبر ماركت نظام من نظم السوق المركزية حيث تباع كل السلع تقريبا بأسلوب « الخدمة الذاتية » (المترجم) ٠

على حساب « الشركة شيئا ، وأن من الاولى ـ على سبيل المساعدة فى التصويب والتصحيح ـ لفت نظر ، أو انتباه ، أحد المستخدمين (وليكن فتاة التحصيل مثلا) الى الخطأ الواقع ٠ وهاتان الطريقتان المستخدمتان فى صياغة « القاعدة » المنشودة تعكسان اتجاهين مختلفين تماما فى التعامل مع « السوبر ماركت » ، وكل اتجاه منهما يمكن مناقشته على أساس أنه يهتدى بقواعد أخلاقية يسهل الدفاع عنها ، وهى « قواعد » يعتمدها الاشخاص فى ظروف « مثالية » ، بوصفها قواعد تتفق مع مبدأ حماية ، وتعزيز ، مصالح كل فرد ٠

فأحد الاتجاهين هو ما يمكن أن نسميه بـ « أخلاقيات المتعاملين تجاريا في السوق » ٠ وطبقا لهذا الاصطلاح العام » ، ينظر كل طرف علي حدة ـ من أطراف هذه « المعاملة التجارية » الخاصة بحالة البندق المخلوط ـ (أنت من جانب والسوبر ماركت من جانب آخر) فى مصلحته الخاصة به ٠ وعلى وجه الخصوص فان كل واحد مسئول عن توقع الاخطاء التى قد يقع فيها ٠ وكذا عن تصحيحها من جانبه ٠٠ علما بأن مسألة استخدام الضغط ، أو الغش مستبعدة هنا تماما ٠ ومع ذلك ، فاذا ارتكب طرف من الاطراف خطأ ما يكون فى صالح الطرف الآخر ـ كأن يحدد لسلعة سعرا أقل من السعر الذى كان ينوى تحديده لها مثلا ـ فان الطرف الآخر يكون حرا فى أن يبادر بالانتفاع الكامل بهذه « الفرصة » السانحة أمامه ، ولا تثريب عليه فى ذلك ٠ ويمكن أن يناقش البعض ، من الناحية الاخلاقية ، فكرة أن مصالح كل شخص ستكون موضع حرص ورعاية بالقدر الكافي ـ بل وستكون حتي في أحسن وضع ممكن في ظل نظام كهذا ، كما سيكون لدى كل فرد حافز يدفعه الي أن يكون متنبها بصفة خاصة الى جانبى الخسارة والمنفعة ، ومن ثم فان من الممكن تجنب قدر يذكر من الارتباك والاضطراب ، اذا عمل الاطراف الآخرون علي مقتضى الفرص السانحة هذه ، دون أن يناقشوا كيف يتم تقويم هذه الفرص أو « تنقيتها » (أخلاقيا) كلما سنحت لهم فى طريق الحياة ٠

لكن ، ألا يبدو هذا الامر ضربا من الانحدار الاخلاقي الي أدني حد ؟ الواقع أنه أمر لا يشجع الناس علي معاونة الآخرين ، ولا مكان فيه لعاطفة من رأفة أو رعاية لجوار ! واذا نحن أعطينا مؤسسات « السوبر ماركت » السلسلية * صفة الاتحادات (أو النقابات) فقد يصعب أن نتصور كيف نعاملها ، في هذه الحالة ، كصديق أو جار .. ومع كل ، فقد نعامل « بوجه مخلتف » (وكما يفعل هذا الكثيرون منا بالتأكيد) « بقالا » بالزاوية القريبة منا ، يرتكب خطأ في تحديد أسعار سلعة عنده ، كذلك فان الناس الذين يسرهم أن ينتهزوا فرصة من الفرص ، عن طريق مؤسسات « السوبر ماركت » ، لن يكونوا ميالين الي اقتناص فرصة من هذا القبيل لدى مخزن « العمة سالي سميث » القريب ، مثلا ، وسيكونون جد مرتبكين اذا هم ضبطوا حال فعلهم ذلك الامر ! فهل نظام « المؤسسات السوبر ماركتيه » المشار اليها ، يعد نظاما غير جدير تماما بالانتفاع من « أخلاقيات » جيرانه العملاء ؟ وهل نكون راضين اذا نحن رأيناه يطبق علينا « اخلاقيات » المتعاملين في التجارة ، منتهزا أي فرصة للافادة من أخطائنا واضافتها الى حسابه وحده ؟

استخدام « المغريات » في عقد « بوالص التأمين » :

ان الحالة « المزدوجة » التالية ، قد تجعل الامر أكثر بيانا ووضوحا حين نتساءل ، مثلا : لماذا يكون من الصعب على الاشخاص « الطبيعيين » أن يمارسوا « اخلاقيات » الجيران ، مع الشركات والاتحادات التجارية التي يعاملونها ؟ ان الامر هنا لا يتعلق ، في الواقع ، بمجرد الحجم ، أو الصفة اللا شخصية ، للمؤسسة أو المنشأة الكبيرة أن هذه الشركات والاتحادات التجارية تقدم للناس عددا محدودا من « البدائل والخيارات » قد لا يلائم واحد منها احتياجات شخص معين ، فالشخص ليس له — بالمعنى « النمطي » — فرصة لتفاوض بشأن الحصول علي شيء ملائم له فعلا . إن ميزان « العمليات »

(*) النظام السلسلي أو المؤسسات السلسلية عدد من المؤسسات المتماثلة كالبنوك والفنادق محلات السوبر ماركت الخ ... (المترجم) .

التي تقوم بها الشركات ، خاصة الكبرى ، يجعل هذه العمليات (كما وضح « كولمان » ذلك) غير مرنة بالنسبة للمسائل التفصيليـــة · أليس أمــرا غير معقول عندئذ ، بالنسبة للناس بوجه عام ، أن يأخذوا المسائل في أيديهم ، أو أن يهيئوا ، بالفعل ، تلك « البدائل » لتوافقهم ، أو تناسب أوضاعهم ومراكزهم؟ ان هذا الامر قد لا يكون صحيحا على أى نحو ·· بل قد لا يبدو صحيحا قط ، اذا أنت تأملت فيه على أساس انك اتفقت على التعاقد مع « شركة للتأمينات » ، فهل يغير من الامر شيئا أنك قد تفترض ، عقلا ، أن هذه « الشركة » تتوقع لنفسها الانتفاع بخيارات أو امتيازات معينة (لعقودها) ، ومن ثم تفرض علاوة (أو مكافأة) تكون أعلى قيمة ، على سبيل الاحتراس والحيطة ؟) ·

الفرض الاول :

لنفرض أنك رئيس لجماعة « البستانيين » وأنك متعاقد أيضا على تولى أعمال التجميل والتحسين لبعض المناظر الخلوية (*) ، وأنك فخور ، بحق ، بســـمعتك الطيبة فى احســـان العمل الذى تكلف به ، وملاحظتــه لتفى بكل مقتضياته ، وأن عددا من الادوات والمعدات المستخدمة ، والتى تســاوى أكثر من ٨٥٠ دولارا، قد سرقت ذات ليلة من شاحنتك (السيارة اللورى) بينما هي واقفة في ذات المكان المخصص لك · ثم انك تملك « بوليصة تأمين » ، بصفتك صاحب بيت · وهى تؤمنك ضد سرقة « متعلقاتك الخاصة أو الشخصية» وأن فى مقدورك من ثم استعادة مبلغ (٤٠٠) دولار من الشركة بمقتضى هذه « البوليصة » ، وذلك فى حــالة ما اذا اعتبرت مثل هذه الأدوات الخاصــة بالعمل (أو الشغل) تحت « فئة » أو « شريحة » تأمينية مختلفة ، بحيث اذا اكتشفت « الشركة » يوما أن « الادوات » المسروقة كانت مستخدمة في انجاز « عملك » فقط ، فانها لم تكن لتدفع لك ولو حتي « سنتا » واحدا على سبيل التعويض ··

(*)وهو ما يعرف فى الخارج بفن « بستنة المناظر الخلوية ، ويتم بمقتضاها ترتيب الأشجار والأحواض والممرات والينابيع (والجبلايات) على نحو يحدث أثرا « جماليا » فى نفوس المشاهدين (المترجم) ·

الفرض الثانى :

قمت بزيارة لـ « فنان » داخل « **مرسمه** » الخاص ، بينما كنت في جولة ترويحيه مع « صديقتك » المحبوبة (أو صديقك الاثير) ، وان هذه الصديقة (أو ذاك الصديق) قد أخذ كثيرا بصورة داخل اطار معين لمنظر من مناظر الخلاء ، ملون بألوان مائية ٠٠ وباندفاع عاطفى من الاعجاب والحماس ، قمت بشرائها بمبلغ (١٥٠) دولارا ثم وضعت « اللوحة » داخل السيارة ، وقدتها بعد ذلك ٠ وبانقضاء ساعة أو نحوها ـ وبينما أنت توقف السيارة لتناول طعام الغداء فى مقهى ريفى ـ اذا بأحدهم قد اقتحم السيارة ، واذا باللوحة الثمينة قد سرقت منها ! ٠٠ وتصادف أن عندك « بوليصة تأمين » تحميك من سرقة « متعلقاتك الشخصية » ولكن ليس لصديقتك المحبوبة (أو لصديقك الاثير) بوليصة تأمين من هذا القبيل ٠٠

التنافس من أجل الحصول على عمل خلال موسم الصيف :

من الواضح أننا نستطيع التفكير في موضوع « **الاتصـالات** » ـ وهي تشكل جزءا بل أجزاء كثيرة من عالم المال والاعمال ـ حيث يمكن أن تعمل « أخلاقيات » المتعاملين فى الشئون التجارية ـ والى الحد الاقتصادى الامثل ـ من أجل صالح كل فرد ، واضعة فى الاعتبار مدى ما سـتوفره علينـا من ارتباكات أو مساع عقيمة ٠ فهل يمكن أن يبرر نفس هذا النوع من « التعليل » ـ ترك الآخرين يتنقلون ويتحركون هنا وهناك من أجل خدمة أنفسهم ، سعيا وتنافسا في سبيل الحصول علي عمل أو منفعة ؟

أن « الحالة » التالية تثير ، كذلك ، ـ ومرة أخرى ـ مسألة ما اذا كان اتباعنا لاتجاه مختلف سيكون أمرا مناسبا ـ أى في حـــالة ما اذا كنـــا لا نتعامل مع « شركة » ، بل مع شخص « طبيعي » ـ فهل من الممكن بالنسبة لمالكة « صغيرة مثلا ـ تولت بنفسها انشاء وتأسيس عملها الذى تديره ، والتى

هي علي استعداد لان تعمل جنبا الي جنب مع المستخدم الجديد كل يوم ـ هل يمكن أن تعذر لو أنها مارست بعض التفرقة أو التمييز الي الحد الذى لايسمح به عادة للشركات الكبرى ؟)

واليك الواقعة :

تقدمت انت وتلميذ آخر (تعرفه معرفة تقريبية دون أن أن تكونا زميلين) بطلبين للحصول على « عمل » خلال موسم الصيف ، بالمكتب المحلى ، لمؤسسة تسمي « يونيفيرسال تورنج ماشينز » ·· وكنتما من بين مجموع المتبارين المتقدمين للحصول على هذا « العمل » ·· ثم اتضح أنكما الشخصان الوحيدان الباقيان فى القائمة النهائية القصيرة (بعد اجراء التصفيات اللازمة) · وقد لوحظ أن فرص العمل « الصيفي » في هذا المقام قليلة أو نادرة ، وأن هذا العمل الذى تقدمتما له هو عمل رابح وفائق · ولكن أحدكما هو الذى ينبغى أن يحصل عليه وحده ، دون الآخر !

وفي خلال « المقابلة » التي أجريت خصيصا للاختيار والترجيح بينكما ، تبين أن مدير المكتب يبدو معنيا ـ والي أقصى حد ـ بمسألة ما اذا كنتما من المدخنين « للحشيش » مثلا ·· فقد كان هو واحدا من أشد الخصوم لعادة تعاطي « المخدرات » قويها أو خفيفها علي حد سواء · فما كان منك الا أن أنكرت ، بكل دهاء ومداهنة ·· وبكل ما استطعت من تأكيد واقناع ، صلتك بأى شيء من أمثال هذه العقاقير المخدرة ، وكذلك فعل نفس الأمر منافسك الآخر في طلب « الوظيفة » · ثم كان أن سمعت ، مع ذلك ، (وفي غضون الأيام القليلة التالية) ـ وقبل أن يحصل أحد منكما علي« الوظيفة ـ كان أن سمعت مع ذلك ـ مصادفة ـ في غضون الأيام القليلة التالية ـ وقبل أن يحصل أحدكما علي « الوظيفة » كما ذكرت ـ أن بعض موظفي « المكتب » قد أخبر « المدير » أن منافسك عليها هو من مدمني تدخين « الحشيش » ·· وانت تعلم أن هذه « التهمة » لا أساس لها من الصحة ، اذ أن منافسك المذكور يدخن قدرا أقل مما تدخنه انت من هذه « العقاقير

المخدرة ! » ٠٠ لكنك مع ذلك ، لم تقل شيئا للمدير ، في هذا الصدد ٠٠ وكان أن ظفرت وحدك بالعمل بمجرد عرضه عليك ! ٠٠

هل يستطيع زميل من زملاء العمل التعويل على الصداقة ؟

ان نفس التساؤل الخاص بالمناقشة بين الأشخاص وبدرجات « السلطة » المتفاوتة التي تمارسها « الشركة » عليهم ، حين تقرر استخدامهم أو عدم استخدامهم ، تبرز مرة أخرى ، بمجرد الظفر بوظيفة ٠ وفضلا عن هذا ، فان التنافس في البحث عن وظائف وأعمال ، وكذا التنافس في المحافظة عليها ، يمكن دفعهما معا (أ ى المغالاة فيهما) الى حد التضحية باعتبار « الصداقة »! وفي الحالة التالية ، نجد أن الصديقين ليسا خصوما متنافسين ، تماما ، في المحافظة على وظيفة ما ٠ فأحدهما سوف يفقد عمله على أى الأحوال ٠ والتساؤل هنا يدور حول ما اذا كان الآخر سوف يستشير اعتبار « **الصالح الخاص** » **أكثر مما** سيستشير اعتبار **الصداقة** » ، في فعل ما يلزم عمله من أجل البقاء في الوظيفة ٠ الا أن ثمة شيئا آخر يتضمنه « **الوضع** » هنا ٠ انه لا يتعلق بسلطة « الشركة » ولا بحقيقة التكيف أو التوافق مع « متطلبات العمل فيها ، لكنه يتصل بالمدى الذى قد يبلغه أحيانا تنفيذ هو التكيف أو التوافق ، باعتبار أن توظيفه فيها ـ طبقا للشروط التى وضعتها « الشركة » قد غدا أمرا متوقعا وعاديا بالنسبة له ٠)

أنت هنا وزميلك الذى يشاركك غرفة العمل (والذى هو أيضا صديقك المفضل) قد انقضى عليكما ثلاثة مواسم صيفية ، وأنتما تمارسان أعمالا مشتركة في شركة (املجميتد بوب آندكونسولايتد تونيك) التي هي المؤسسة المحلية الكبرى لتعبئة زجاجات المشروبات الخفيفة ، وانتما الآن قد أصبحتما في مصاف المدربين على أعمال « الادارة » ٠ أنت في المكتب « الرئاسى » وصديقك في قوة العمل الخاصة بقسم المبيعات ، وقد عين في قسم « الحى الشمالى » من المدينة ٠٠ والواقع ، ظل صديقك هذا يعمل كرئيس لقسم « المبيعات » هناك طوال فصل الصيف ٠ ولكن الأعمال لم تكن تسير سيرا

حسنا ، فالمبيعات فى هذا « الحى » – بمقارانتها بمبيعات فصل الصيف الماضى – قد هبطت بنسبة « الثلثين » ·· وكنت أنت مقتنعا أن هذا الأمر لا يعود الى خطأ ما من جانب صديقك ·· بل على العكس من ذلك ، اذ كان من الممكن أن يرتفع رقم المبيعات لو أن « المكتب الرئيسى » قد وافق على اقتراح صديقك ، والخاص بأن هذه « الشركة » يجب أن تبارى الآخرين ، وذلك بالقيام بتخفيض الأسعار لتكون فى حدود « النسبة » التى تقدمت بها « شركة » أخرى منافسة ، بنفس « الحى » ، الى أصحاب الدكاكين · وفوق هذا ، فان صديقك ذاك كان شخصا واسع الخيال بارع الحيلة بالغ النشاط ، في الحد من هبوط نسبة « المبيعات » على قدر المستطاع ، دون أى تخفيض فى الأسعار : لذلك وضعت « الشركة » منتجاتها أمام الجمهور ، فى كل حفلة سمر وأثناء كل لعبة من لعبات « البنجون » ، وخلال النزهات المروحة على الشواطىء ، وفي جميع «جارجات » بيع السيارات الواقعة بالحي ، وذلك خلال الشهرين الماضيين ·· لكنك تعلم ، رغم ذلك أن المسئولين عن التنفيذ بالمكتب الرئاسى ، قد أحكموا حلقة اللوم والتأنيب حول صديقك ، وأن زوارا من « المكتب الرئاسى » قد شكوا من أن صديقك غالبا ما يتغيب عن التواجد في « مكتب الشركة » الخاص بهذا الحي ، وبنسبة تعد أكبر نسبيا من فترات تواجـــده فيه ، حين يفـــاجئون « المكتب » بزياراتهم ، كما أنهم يكرهون منه مظاهر « تأنفه » المسرف نوعا ما بعض الاحايين ·· هذا الى أنهم وجدوا سجلاته ودفاتره ، وتقاريره غير المتقنة تعلوها بعض الأتربة والأوساخ ، وآثار السوائل المراقة · وقد طلبوا اليك أن تكتب « تقريرا تحليليا » عن أسباب الاضطراب (بالحى الشمالى) ·· وأنت تعلم أن أى محاولة من جانبك لتبرير تصرفات صديقك والتماس أوجه العذر لها ، لن يرحب بها الرؤساء ولن تقع منهم موقع القبول والرضا ·· وأن « المكتب الرئاسى » قد قرر بالفعل الاستغناء عن خدمات صديقك ، واجترأ بأن يكون هذا الاستغناء لفترة فصل الصيف ، وأنهم ينتظرون منك أن تصور صديقك فى صورة الشخص البطىء الكسول ، المهمل ، بل والغشيم كذلك فى عمله ! وأنك ان لم تفعل ذلك ، فان مستقبلك « الواعد » فى هذه الشركة

سوف ينتهى بالاخفاق والفشل ٠٠ فماذا أنت فاعل ؟ هل يغير من الامر شيئا أن صديقك هذا لن تتاح له فرصة الاطلاع علي تقريرك التحليـــلي عنه ، أو لن يعرف من الذىكتبه عنه ؟

هل تهتم بامر نفسك انت أم بامر « ماسى فيرجاسون » ؟

لابد أنك كنت عميلا لجملة شركات ، ومن المحتمل جدا أنك كنت موظفا في شركة أو أخرى ٠ واذا لم يتفق لك ذلك ، فلابد أن لك أصدقاء من هذا القبيل ٠

ولكن حد هذا الاحتمال يقل بالنسبة لما قد تكون مالكا له من أسهـــم في شركة من الشركات (ولو أن قطاعا كبيرا حقا من الناس قد يكون له اهتمام أو مصلحة غير مباشرة ، ازاء مسألة تملك الأسهم هذه ، من خـــلال « صناديق المعاشات » أو أى مؤسسات اخرى) كذلك يقل هذا الاحتمال بحكم أنه قد لا يكون لك بعد خبرة كافية بالحياة ، وبأنشطة المال والاعمـــال ، يؤهلك لتملك أى قدر من هذه الأسهم ٠ ومع ذلك ، فان بعض الناس يصبحون من أصحاب الأسهم وهم مازالوا بعد صغار السن تماما (وذلك في معظم الحالات) بفضل المنح والهبات التي تجيئهم عن طـــريق الوراثة ، ومن ثم يمكنك أن تتصور نفسك ، بسهولة ، واحدا من حملة هذه « الأسهم » حتي ولو لم تكن واحدا ، بعد ، منهم ! ففي هذه الحالة ، وفي الحالة التالية ، ستتاح لك الفرصة لكي تتأمل كيف يتصرف أصحاب الأسهم ازاء الشركات التي لهم أسهم فيها ٠٠ هل عليهم أن يحققوا ــ من خلال هذه الصلة ــ اكبر قدر ممكن من الأموال والأرباح ؟ أو هل عليهم ــ عند اعتبـــارهم الشركة مؤسسة من المؤسسات الاجتماعية ــ أن يتصرفوا ، ازاءها بما يحقق الي حد ما الخير العام أو عكسه (علي الأقل في حالة ما اذا كان مثل هـــذا التصرف الخير أو السيء صادرا عن عدد كاف منهم) ٠٠ وهل عليهم بعض الالتزام بمحاولة التأثير في الشركة لتتجه الاتجاه الأفضل ؟

اننا سننظر هنا ، أولا ، حالة من الحالات التي ستثير « **مسألة** » ما اذا كان ثمة « التزام » ما ، يقضى بمعاونة « الشركة » علي الاستمرار في البقاء وممارسة النشاط ، باعتبار أن صالح ، أو خير ، جماعة أخرى من الناس — الي جانب صالح حملة الأسهم — قد يتوقف علي استمرار « الشركة » في ممارسة نشاطها ٠ ان هذا الضرب من الحالات سيثير طلبات مختلفة من جانب حملة الأسهم الذين يعتمدون علي كمية ، أو عدد ، الأسهم التي يملكوننها ٠ وفي الحالة التي نحن بصددها ، قد افترضنا أنك ، فقط ، واحدا من عديد اخر من حملة هذه الأسهم ، كل منهم يملك فقط قدرا قليلا من أسهم « الشركة » ، وهذا سوف يعقد الأمر أو يزيد من صعوبته علي النحو الذى نصادفه في كثير من المسائل والاعتبارات التي تثور في دائرة « الأخلاقيات » والقيم الآدبية ، سواء في محيط الأعمال أو في أى محيط اخر — لأننا سنجعل الامر يبدو « **عقلانيا** » قبل كل شىء ، وبمعني ضيق ٠ (علي الأقل حين تقدر أنك تعمل وتتصرف بوحي من صالحك الخاص وحده ، ودون اعتبار أو تقدير لما عسى أن يفعله الآخرون) ٠ فاذا كان في مقدورك أن تنطلق في سبيلك الخاص دون حاجة الي مد يد المعاونة لأحد ، فقد يبدو أمرا معقولا بالنسبة لك أن تتجنب الاسترسال في هذه المعاونة الي حد التعرض لأقل قدر من الاضطراب أو الضيق ! ومع كل ، فان كثيرين من الناس سيقدرون أن الأمر في حد ذاته مستحق — من الناحية الأخلاقية لمعاناة بعض الاضطراب أو الضيق ٠ ومن ثم ، فأنهم يحتقرون كل من ينكمش أو يتراجع عن تقديم أى قدر من هذه المعاونة الطيبة) ٠

ان أحد أعمامك مثلا — وهو السيد « هارى » ، قد ترك لك مجموعة صغيرة من الأسهم بأحدى الشركات ، وتتضمن مائة سهم في شركة « ماس فيرجاسن » — وهي شركة من الشركات « **المتعددة الجنسية** » والمتخصصة في انتاج الات الزراعة ، والتي تعاني حاليا ظروفا صعبة للغاية ٠٠ ولقد عمل مجلس ادارتها السابق علي رفع رأس المال بالاقتراض أكثر مما عمل علي ذلك بأصدار أسهم جديدة ٠ وبلغ هذا الاقتراض حدا أصبحت

معه نسبة رأس المال المقترض الي نسبة قيمة الأسهم العادية للشركة ـ نسبة « عالية » بصورة غير عادية ! ومرت سنوات من سوء التصريف ، زادت من الصعاب امام « الشركة » المذكورة لخدمة عبء ديونها والعمل علي استهلاكها (علما بأن ارتفاع سعر الفائدة هنا لا يساعد علي هذا الأمر بحال) ٠٠ هذا الي أن « المصارف » قد غدت أقل صبرا علي مالها من ديون والتزامات لدى الغير ٠٠ وهكذا ، بالنسبة للشركة المذكورة ، فأنها بوصفها من دعائم الصناعات في هذا المجال ، بجملة أماكن ، فضلا عما لها من مصانع تعد بالعشرات وتعج بألوف الموظفين والعمال ـ قد غدت تتأرجح علي حافة الأفلاس ٠ وكان أن تشكل « مجلس ادارة » جديد ، ونراه يحاول بكل نشاط وحماس أن يحقق « وفورات » واقتصادا في النفقات ٠ وهو في نفس الوقت يحاول أن يمول « الشركة » عن طريق مشروع « استثمارى » ـ تمويلي جديد ، مؤملا أن يكون جانب من هذا « التمويل » عن طريق بيع أسهم جديدة للجمهور ، وأنت ـ في هذه الحالة ـ توقن أنك واخرين من حملة الأسهم ، اذا ما بعتم أسهمكم الآن ، فان قيمتها سوف تهبط في السوق ، ولا تحقق لكم سعرا مجزيا ، كما تعرض ، مثل هذه العملية فرص « الشركة » لتوفير أموال « كافية لها » لاستئناف نشاطها ـ لأشد الأخطار ٠ ومن ناحية أخرى ، فمن المرجح أن يؤدى اصدار المزيد من هذه الأسهم الي هبوط في أسعار الأسهم التي لكم ، علي أى الأحوال ٠٠ ثم ليس هناك ، فضلا عن هذا (وحتي في حالة توفيق « الشركة » الي توفير الأموال التي تحتاجها) أى ضمان بأن تغدو هذه الشركة مصدر ربح مرة أخرى ! فهل يكون عملا أشبه بأعمال البطولة والفروسية (أو الدونكيخوتية) اذا ما امتنعت عن بيع أسهمك ، علي أساس أن هذا الصنيع من جانبك سوف يساعد « الشركة » علي اجتياز موقفها العسير ذاك؟؟

وهنا سأقدم « تعليقا » اخر قبل المضى في ذكر الحالتين (الباقيتين) ٠

تعليق :

الرفاهية الانسانية ، والسعادة ، والحقوق

في الحالة التي سلف ذكرها ، كان خير الناس متوقفا علي « الشركة » بعيدا عن حملة أسهمها ٠ فالخير بالنسبة للموظفين ـ وبالنسبة لأهالي المدينة الذين يتعامل معهم هؤلاء الموظفون ـ كان بمثابة « اعتبار » يعمل ويسير في مراحل « تطبيقه » مستقلا عما يكون لحملة الأسهم ، أو لأهالي المدينة ، من حقوق أيا كانت ٠ وهذه الحقوق ـ ومعها قطعا الحقوق القانونية ـ كانت جميعها في صف حملة الأسهم الذين كانوا أحرارا في بيع أسهمهم اذا راق لهم ذلك ٠

ومن ناحية أخرى ـ وطبقا لما هي عليه الأمور في عالم المال والأعمال ـ لم تكن هناك حقوق معرضة للأخطار ٠ لكن سعادة الناس وخيرهم (أو صالحهم الخاص) هو وحده الذى كان سيتأثر ٠ فهذه « **السعادة** » التي ستتأثر علي هذا النحو ، هي بمثابة « الاعتبار » الذى يركز عليه ، بصفة أساسية ، كبار فلاسفة « **المذهب النفعي** » في الأخلاق ، ومن بينهم الفيلسوف « بنثام » (*) وموقفهم هذا يطلق عليه اسم « **يوتوليتريان** » ومعناه الحرفي « **الهادف للمنفعة** » ٠٠ لأنهم يؤمنون بأن الأعمال ، وكذلك السياسات ، يجب أن « **تبرر** » ، في النهاية ، علي اعتبار أنها « نافعة » في ذاتها ، أو أن لها جانبا « **نفعيا** » ، يسهم في تحقيق السعادة والرفاهية لبني الانسان ٠ انهم كانوا يصنعون صنيعا افضل لو أنهم مثلوا أنفسهم في صورة من يحافظون علي « **أخلاقيات** » الرفاهية الانسانية ٠ والحق ، نجد أن المسائل والموضوعات التي تندرج تحت بند « الرفاهية الانسانية » ـ مثل : كم من الناس لهم وظائف ، أو وسائل أخرى للحصول علي دخل يواجهون به احتياجاتهم ـ هي ذات المسائل والموضوعات التي ظلت موضع الالتفات والاهتمام في مجال التطبيق العملي للمذهب النفعي ٠

(*) بل هو على رأسهم لا جدال ! (المترجم) ٠

وقد تحدث الفيلسوف « بنثام » عن مقاييس « **السعادة** » ، وجاء ببيان حسابي ـ كحسابات « التفاضل والتكامل » المعروفة في الرياضيات » ـ من أجل تحقيق ذلك واثباته · ولكن احدا لم يحاول قط استخدام هذا الحساب بصورة جدية · وكان من النادر ـ بالنسبة للاحصاءات « التعدادية » للأنفس أو للعينات « المسحية » بدلا من التعداد العام ـ أن تكشف عن نسبة السعداء من الناس (أو من يقولون انهم سعداء) في مقابل نسبة الذين هم غير سعداء ·

ان القيم الأخلاقية والسياسات الاجتماعية ، ذات الاتجاه التطبيقي ، قد ظلت مشغولة ، بدلا من ذلك ، بالأمور والمسائل الخاصة بالرفاهية ، من قبيل الوظائف ، والأعمال ، والاسكان ، والصحة العامة ، والغذاء ، والترويح الخ ·· وهذه لا يمكن أخذها بداهة كشروط للسعادة ، بمعني أنه اذا ما وفرت للناس أسبابها ، كانت فرص أنصبتهم من هذه « السعادة » أكبر ، ومن ثم كان لزاما علي أنصار « **المذهب النفعي** » أن يستهدفوا كل ما من شأنه توفير هذه « السعادة » للناس كافة (بالدرجة الأولي) ·· ومع ذلك ، فان للأمر هنا أهمية أخلاقية أكبر من مجرد ما يفرضه الالتزام الأولي بتوفير هذه الشروط ، بوصفها مجرد وسائل تؤدى الي بلوغ « السعادة » ·

ولقد كان من الميسور لأنصار « المذهب النفعي » أن يوفروا علي أنفسهم اعتراضات جمة ، لو أنهم تبينوا بوضوح أكثر التزاماتنا الأساسية ، ازاء الآخرين ، انما ترتبط برخائهم أكثر مما ترتبط بسعادتهم ! وثمة اعتراض عام يوجه للمذهب النفعي ، هو أن هذا المذهب ينادي بأن ينزل بعض الناس عن جانب من « مسراتهم » أو متعهم ، بلا مقابل ، اذا كان وراء ذلك حصول الآخرين علي نصيب أكبر من « **الحد المتساوى المتاح** » من السرور والمتعة · وبالتالي ، فأن هذا الاعتراض لا يقف في وجه دعوة بعض الناس الي التنازل عن جانب من متعتهم من أجل حفظ الآخرين من غائلة الجوع والنصب ··

ان أعظم مبادىء هؤلاء « النفعيين » « طرا » ـ وهو مبدأ « **السعادة** » ـ يفهم منه أنه بمثابة نداء موجه أولا للمطالبة بالوفاء باحتياجات كل فرد تأثرت أحواله (تحت ضغوط معينة مثل مبدأ ترك النـــاس يدبرون أمـــور حياتهم بأنفسهم) ٠٠ وهو موجه ثانيا للمطالبة بعمل مايمكن عمله (مـرة أخرى تحت ضغوط معينة) لجعل من ليسوا سعـــداء الآن ، في عـــداد السعداء ـ هذا المبدأ ـ مبدأ السعادة العظمي » يظل العامل المؤثر ، والفعال « المرشح » لاسداء الخدمات والمساعدات بصفته المبدأ الأساسى ، والوحيد ، للأخلاقيات ٠ (لاحظ أنني لا أتكلم عن المبدأ القائل بتوفير أكبـــر قدر مـــن السعادة لأكبر عدد من الناس ، فهذا رأى سرعان ما يتفكك وينهار بمجرد أن نفكر في امكان أن نرفع عددا قليلا من الناس الي مستـــوى أعـــلي من « السعادة » بدلا من رفع كثيرين منهم الي مستوى من السعادة ، ولو أقل ارتفاعا نوعا ما) ٠

والي جانب الاهتمام بالرفاهية والسعادة الانسانية ، تهتم « الاخلاقيات» بالحقوق أيضا ، فبعض الحقوق قد ينشأ ـ أو قد يبرر ـ باعتباره أداة أو حيلة لحماية رفاهية الذين تنسب اليهم هذه الحقوق ، وتمكينهم بالتالي من اشباع حاجاتهم، أوباعتباره أداة (أو حيلة) لزيادة نصيب هؤلاء من السعادة »٠

وثمة حقوق أخرى ، مع ذلك ، تمثل ضغوطا معينة علي مبدأ السعادة العظمى » (*) ٠ مثال ذلك ، حق الفرد فى أن يكون له من الفوائد والعوائد ، ومن الامكانات النتائج ، ما يكون موازيا لما للآخرين منها ٠٠ وكـــذا الحق فى وزنهاجميعا على أساس من « قاعدة تقييمية » واحدة ٠٠ ثم يكون له الحق كذلك في مواصلة الحياة كعضو في المجتمع ٠ وقد يبدو لدى النظرة الأولي انه بالنسبة للعدالة فان عليها ، هى الاخرى من « الواجب » اللازم أداؤه من

(*) يقول المفكرون الغربيون من عهد بيرك وبنثام وجون استيوارت ميل الخ ٠٠ أن المعيار الصحيح للحقوق السياسية والاجتماعية التي يتمتع بها الناس ، هو تحقيق مبدأ « السعـــادة العظمي للاكثرية العظمي من الناس فهي غاية المجتمع الاولي التي يقام لها الوزن في المقياس السياسى (المترجم) ٠

أجل احترامهذه الحقوق ، أكبر مما عليها أن تبذله من أجل تحقيق هذه « السعادة » ! على أننى سأحاول أن أشرح فيما يلى كيف أن العدالة والسعادة كلاهما مرتبط بالأخر تمام الارتباط وفى الوقت الحالى ، وكما يبين من تأملنا للحالة التالية ، قد يكفى أن نميز أنه بالنسبة لجانب أولئك الذين يتأثرون بما يفعله « حملة الاسهم » ، يوجد (مثلما لم يوجد بالنسبة للحالة التى سبقت بقليل) « حقوق » للرفاهية وللسعادة ، علينا أن نتأملها ٠ انها تلك الحقـوق الخاصة بأن يتمتعوا بنفس فرص العمل والاستخدام التى للآخرين ، ونفس ظروف الاشتغال ، وكذا الحق فى الحصول على كل التسهيلات والخدمات العامة على قدم المساواة ٠ ولقد ظلت هذه الحقوق ، بالطبع ، مثار اهتمام قوى وعام ، فى كل من الولايات المتحدة الامريكيـة وكنـدا ، فى غضـون السنوات الثلاثين الماضية ، أو نحوها ٠٠ ان حملة الاسهم ـ وهم يطالبون بأن تحترم شركاتهم هذه الحقوق ، داخل حدود الوطن الأم ٠ (ويدخل في اعتبار ذلك ، على الاقل ، رفاهيـة كل النـاس وسـعادتهم ، ممن لهم حقوق كحقوقهم) ـ انما يعملون فى وقت واحد كمواطنين تدفعهم روح الرغبة فى خدمة المصلحة العامة ٠ فاذا ما طالب حملة الأسهم بنفس الشيء (اذا ما عملت شركاتهم خارج حدود الوطن الام) فاننـا قد ننظر اليهم باعتبـارهم أفرادا يتصرفون « كمواطنين عالميين » ٠

حامل الأسهم « والمواطن العالمي » :

فى مجموعة الأسهم التى تركها (مثلا) العم « هارى » لك ، يوجد أيضا مائة سهم فى « الشركة العالمية » التى تنتج الآلات الكاتبة والحاسبة ـ وهى « شركة » لها فرع بجنوب افريقيا ٠٠ وكان أن كشفت « الدعوة » التى تلقيتها أنت منذ وقت قصير ـ لحضور الاجتماع السنوى العام للشركة ـ عن أن جماعة من حملة الأسهم (توجههم « كنيسة » معينة) قد قاموا بحركة مؤداها ادانة « التفرقة العنصرية » ، تلك التى ينفذها ويحدد معالمها ـ وياللعجب ! ـ القانون المطبق بجنوب افريقيا ٠ وعلمت كذلك أن هذه « الحركة » تحث العالم

أجمع ليوقف عمليات النشاط التجارى هناك ، طالما أن هذه «التفرقة العنصرية» مستمرة ومطبقة فيها ٠٠

وهنا تسألك « الادارة » (كما تفعل بالضبط في مثل هذه الحالات كل ادارات الشركات المتحدة (أى الكبرى) أن تدلي بصوتك أو أن تفوض غيرك لكى يصوت باسمك ، ضد هذه « الحركة المعارضة » ٠ ان « ادارة » الشركة تبنى معارضتها على أن عمليات النشاط التجارى على **النطاق العالمى** ، تساعد على تحسين الظروف فى جنوب افريقيا عن طريق اعطاء « **السـود** » فرص العمل وتمنحهم أجورا من تلك التي قد يمنحهم أياها أصحاب الأعمال المحليون هناك ٠ فكيف تدلى بصوتك ازاء هذا الأمر ؟ هل كنت ستدلى به على وجه آخر ، لو كنت واحدا من حملة الأسهم فى « مصرف » كبير مثلا ، حثه من يهمهم الآمر على وقف عمليات الأقراض لحكومة جنوب افريقيا ؟

الموطن والمستخدم :

انت كمواطن لك ، مثلا ، دواع وأسباب تدفعك الى أن تطلب الى الشركات أن تمتنع عن الاضرار باخواتك من المواطنين الآخرين ، والى أن تحترم « القانون » اذا كان قانونا صالحا ، والى أن تتعاون ، بالطرق القانونية ، علي تغيير « القانون » حين يكون من تلك القوانين السيئة ٠

ولقد رأينا منذ قليل أن هذه الأسباب والدواعى قد تخلق مشاكل للناس الذين لهم أسهم ، والذين هم أيضا « مواطنون » ٠٠ كما تخلق مشاكل بالنسبة لمن لهم صفتان : صفة المواطن وصفة المستخدم ٠

وفى الحالة التالية ، نجد أن الأمر قاصر على بحث مسألة لها أهمية خاصة بالنسبة للمواطنين ٠٠ وهي الرغبة في الظفر بحكومة قد تحررت ، بصورة معقولة ، من ذلك التأثير غير المناسب الذى تمثله « مصالح خاصة » معينة فالظفر بمثل هذه « الحكومة » هو الغرض الاصيل من وراء تنظيم « حملة » للتبرعات والمساعدات مثلا ٠ فما الذى يقدمه حامل الأسهم ـ أو

المستخدم (وحامل الأسهم هنا « مستخدم ») ـ أولا : هل تراه يقدم الواجب الوطنى أم يقدم المصلحة الاقتصادية ؟

٠٠ان العمل الذى تقوم به خلال فترة الصيف ، مثلا ، (كواحد ممن يتدربون على أعمال الادارة فى شركة « آلباتروس » للخطوط الجوية ـ وهى شركة كبرى للنقل الجوى عبر القارات ـ ان فرصة هذا العمل ،لنفترض ذلك ، قد قادتك بطريق المصادفة الى أن تكتشف أن هذه « الشركة » قدمت « تبرعا » غير قانوننى قيمته (٥٥ر٠٠٠) دولار اقتطعتها من أموال هذه « الشركة » ، لمساعدة الحملة الانتخابية التى يقوم بها أحد المرشحين لمنصب رئاسة الولايات المتحدة الأمريكية ٠٠ وقد دفع هذا التبرع لحساب وكيل لبنانى لهذه « الشركة » بالبنك السويسرى بصفة « عمولة » خاصة لبيعه احدى الطيارات المستعملة » لشركة خطوط الشرق الأوسط ٠ واذ قد تم الدفع على هذه الصورة ، عاد « الوكيل » اللبنانى فحول المبلغ لحساب « لجنة تمويل المعركة الانتخابية » للمرشح لرئاسة الجمهورية !٠٠ ولم يكن هناك أى عـــلاقة تدل على أن أى محقق ، من جانب الحكومة ، كان لديه علم بهذا التبرع ! وحيث أنك كنت ـ حتى هذه اللحظة ـمن أولئك المواطنين أصحاب الضمائر الحية ، فقد قمت بتأييد أحد أعضاء « الكونجرس » » خلال فترة فصل الربيع ، والتصفيق له بحرارة ، بعد أن قام بالتنديد بذلك التأثير ، او النفوذ ، الذى تكسبه الشركات الكبرى عن طريق ما تقدمه من تبرعات « سياسية » من هذا القبيل ٠ وقد بلغ حماسك وقتئذ الى حد التوقيع على عريضة تؤيد ، وتناصر ، فكرة اصدار قانون ـ كما اقترح ذلك عضو الكونجرس ـ يقضى بتنظيم « تبرعات » الحملات الانتخابية ، على وجه أكثر انضباطا ودقة ٠ ومن ناحية أخرى ، أنت تتطلع الى أن يكون لك مستقبل زاهر فى شركة « آلبتروس » الجوية هذه ٠٠ فهل أنت مستعد لان تطلق صفارة الانذار ، أو الخطر ، بشأن اكتشافك لمسألة التبرع بمبلغ الخمسة وخمسين ألف دولار آنفة الذكر ، عن طريق الادلاء بمعلومات كافية عنها ، للبوليس أو للصحافة ٠٠ ولتكن النتيجة ما تكون ؟

تعليق :

وضع قاعدة عملية لمناقشة الجانب الأخلاقي للامور :

وهكذا ، جزءا فجزءا ، وفقرة بعد فقرة — من خلال التعليقات السابقة — أتيت ، على سبيل تذكير القراء وتنبيه أذهانهم ، بقدر كاف من المقطوعات والنبذ ذات « **المضمون الاخلاقي** » ، بهدف تجميع ، أو بالأحرى تشكيل «**قاعدة**» يتسنى العمل بها عند مناقشة تلك المسائل والقضايا التى عرضت لنا — على قدر ما وصلت الينا — من خلال الدراسة ، كما أتيت (علي الأخص في تعليقي علي القواعد والمقاييس الادبية التي توصلنا اليها في ظل الظروف المثلي ، وكذا في تعليقي علي مبدأ « السعادة العظمي ») أتيت ببعض « المفـــاتيح » التي توجه وترشد ، والخاصة بكيفية تجميع هذه العناصر والأجزاء لادماجهـــا في مضمون « رأى أخلاقي » عام ، ومن ثم نتعرف الي كيفيـــة التمـكن من استخدامها معا — أى هذه القواعد والمقـــاييص للاقتراب من هــــذا الرأى الاخلاقي العام ٠

وباضافة صغيرة نضيفها هنا لا اكثر ، يمكن القول بأن هذه « القاعدة » العملية ، المشار اليها ، سوف تنفع وتفيد أيضا عند مناقشـــة مختلف المواد « التوضيحية » (*) التي ستتوالي في هذا الكتاب ٠ وثمة مـزيد آخـــر من الموضوعات والقضايا الأكثر « خصوصية » أو « فردية » ، لمعالجاتها فى نطاق هذه المواد التوضيحية العامة ، فضلا عن أن ثمة موضوعا آخر ، **رئيسيا** ، له أهميته الأدبية ، علينا أن نضمه الى تلك الموضوعات التى علقنا عليها آنفا ، وهو ذلك الموضوع المتصل بحالات الخداع (أو الاحتيال) والجـــور ، التي قد يقع فيها « العملاء » بين وقت وآخر ٠٠

وعند نقاط قليلة من بحثنا « المسحى » هذا — وتداولنا لهذه المواد — سوف اقحم « تعليقات » ادخل فيها عددا آخر من الافكار والمفاهيم التي لهـا مكان هام في نطاق ما نصوغه من « رأى إخـــلاقي عـــام » ومع كل ، فسبـــوف أحصر نفسى — وبالنسبة للجانب الأعظم من هذه الدراسة — في مهمة تفسير ،

(*) وهى التى ضم بت فى هذا « البحث » على سبيل التوضيح والتمثيل

وشرح ، « الكيفية » التى تتلاءم ، او تتناسق ، بها كل جزئية من الجزئيات فى اطار « **اللوحة العامة** » للموضوعات والقضايا الممثلة فى هذا العرض الموجز ٠

علي أن التفسير أو الشرح سوف يبلغ ــ في بعض الحالات العارضة فحسب ــ حد التعليق المسهب ، أو الموسع ، نسبيا ٠٠ طبقا لما تكشفه كل « جزئية » على حدة ٠ وهذا « **التعليق** » قد يقتصر على بحث أوجه الشبه الملائمة لفهم موضوع « **المنافسة** » ــ أو بحث آثارها ومعقباتها على « **الثقافة** » ــ أكثر من مجرد اقتصاره علي استيفاء مقتضيات العمل الخاص بتقديمنا صوره لرأى أخلاقي عام في « القضية » ٠٠ أو تكملة هذا العمل بطريقة منهجية معينة ٠

على أننى سوف أنتظر حتى أستكمل هذا « العمل » بقدر ما أحاول استكماله في هذا « الكتاب » ــ الي أن افرغ من الدراسة « المسحية » تماما ٠٠ نعم ، سوف أنتظر حتي ذلك ، أيضا ، لأعمل ما أحاول عمله هنا من أجل الاهتداء الى حل مقبول ، لذلك « **الصراع** » الناشب بين « **أخلاقيات** » العاملين فى التجارة (أو الأعمال) وبين «**أخلاقيات** » من يجاورونهم فى طبيعة النشاط أو يحتكون بهم (فى المعاملات) بوجه عام ٠

وحتى فى هذه الحالة ، أرى ألا أفعل أكثر من مجرد تقديمى لرأى « أخلاقى » عام (مناسب ومتماسك » ٠٠ وكذا « مشروع حل » يتناسب ، أو يتواءم ، مع هذا الرأى ٠ ولقد قصدت هنا أن اترك ــ وبقدر المستطاع ــ مجال الفرصة مفتوحا ومهيئا أمام أولئك الذين سيستخدمون هذا « الكتاب » ، لاعتناق آراء ووجهات نظر اخرى ، سواء منها الخاص أو العام ٠ ولست أقصد أن أوجه لغيرى (فانا أرفض مقدما مثل هذه التوجيهات او الايحاءات) ــ ما يفهم منه أنه لا فرق بين الآراء الصادقة والآراء المزيفة ٠ فمناقشة « الحالة » والقضايا المقدمة آنفا ، سوف تجدد ــ كما آمل ذلك ــ الايمان بمبدأ الحالات او المبادىء الثلاثة « التوائم » ٠٠ اى انه فى كل موضوع له « صلة » اهتمام بدائرة « الأخلاقيات » يكون واضحا ، أحيانا ، ان كل شىء فيه على

ما يرام ، ويكون احيانا اخرى كاشفا عن وجود خطـــأ فاحش !٠٠ ولو انه فى أحيان ثالثة أيضا ، قد تتكشف المناقشات والمجادلات المثارة عن ضرورة الأخذ بكلا « الأمرين » فى الاعتبار ! ومن ثم ، فعلى المرء ان يتوقع مواجهة شتيت من الآراء ، والمفاهيم ، ووجهات النظر المتعارضة ، فى هذا النطاق ٠٠ ويعـد نفســه لهذا الأمر من الآن ذلك أن « الاخلاقيــات » هى فى واقع الأمر موضوع غني ، ومتداخل ، ومعقد (!!) ومن الحتم عليها أن تكون كذلك في ظل تأملنا لظاهرة التفاوت في الظروف الانسانية ، وفي الاستجابات الممكنة لها ٠ وهناك ،كما أحسب وأفترض ، عدد من الطرق التى تتساوى فى قدرتها على الاقناع بأن من الممكن تكوين ــ أو استخلاص ــ آراء عامة منها ٠٠ ولو أن « النتائج » يجب أن يكون من طبيعتها أن تقبل التأليف والتنسيق فيما بينها حتي يتسنى اصدار « أحكام » عليها ٠

والحق أن « الحالات » و « القضايا » التى تيسر جمعها فى تضاعيف هذا « الكتاب » ، هى من التفاوت والاختلاف بحيث تستطيع أن تمثل لنا ، على الأقل ٠٠ ــ وعلى وجه التقريب ــ صفتى الثراء « والتراكب » اللتين بهما طبيعة « الأخلاقيات » ٠٠ خاصة بالنسبة لحالات دقيقة ومعينة (لا يسهل الحكم عليها لدى أول وهلة) ٠

ولقد قدمتها هنا ، مرتبة ومنظمة فى نسق « لوحة » عامة ــ أكثر مما قدمت من تعليقاتى وملاحظـاتى الخاصـــة ــ وذلك على أســـاس أن هذه « الحالات » هي التي أعدها المصدر الرئيسي الذى يحث علي تكوين ، أو صياغة آراء خاصة ووجهات نظر معينة ، بشأن الأمور والأحكام الأخلاقية بوجـــه عام ٠

ومع هذا ، اقول بضع كلمات ، فوق ما تقدم ، حول القواعد الأدبية ــ ومبدأ « السعادة العظمى » الذى تكررت الاشارة اليه ٠٠

فأولا : نجد أن اختيار الفيلسوف « كانت » لهذه القواعد ، هو ضرب من المكر او الحيلة المزدوجة ! فنحن لا نصوغ ، بطبيعـة الحـال ، القواعد

الأخلاقية العامة أو المبادىء السلوكية الأساسية (وكذا السياسات) التى تقترح فى ظلها طرائق العمل والسير والتصرف ٠٠ ولا نحن نتساءل بطريقة « منهجية » عما اذا كانت مثل هذه القواعد الأخلاقية ، الأساسية ، من الممكن تعميقها وتأكيدها ٠٠ فقد تكون نوعا من « التحسين » أو التجميل – من بعض النواحى خاصة اذا ما صغنا هذه الامور – من نواح أخرى – بطريقة مرنة وطيعة ٠٠ مع القدرة – فى الوقت نفسه – على الموازنة بين التحسينات التى تعتبر « هامشية » على مختلف الخطوط السلوكية ، ولقد نصنع ما هو أسوأ من ذلك !

وعلى أى الأحوال ، فاننا لا ندفع معنا الأشياء الى هذا المدى البعيد (وقد لا نستطيع أن نملك ذلك !) ٠

والواقع ان فكرة القواعد السلوكية – حين لا تكون هذه القواعد (التى هى واضحة وصريحة فى القوانين) موضع بحث ما – لا تمثل ممارساتنا الحقيقية على الطبيعة – عندما نخوض فى مناقشاتنا للموضوعات الاخلاقية – أكثر مما تمثل « اشارة » الى أننا نضبط فعلا (أو يطلب الينا أن نضبط) درجة استقامة ، وصواب ، ما نعمله في حالة معينة علي درجة استقامة ، وصواب ، ما نعمله في حالة أخرى ٠

فمثلا ، اذا أنت فعلت الأمر (أ) فى حالة ما اذا كان الوضع الذى تواجهه هو (س) ، فلماذا لا تفعل نفس الأمر (أ) حينما يبدو لك أن « الوضع » الذى تواجهه هو أشبه ما يكون بالوضع الأول (س) ؟

كما أننانضبط (على نحو ما تشير اليه فكرة القواعد الأخلاقية) استقامة وصواب ما نفعله ، علي ما نتوقع أن يفعله الآخرون ، حينما يوضعون في نفس الظروف المماثلة ٠٠ خاصة اذا ما وضعوا فى الوضع الذى يستطيعون بمقتضاه التصرف معنا بذات الأسلوب وذات الطريقة ؟

ثانيا : ان العلاقة بين القواعد الآخلاقية ومبدأ « السعادة العظمى » تجرى علي هذا النحو عندما يكون لدينا (كالشأن بالنسبة للقوانين قواعد

الخلاقية (أو سلوكية) واضحة ، تلوح نصب أعيننا ، فلابد أن تكون متوافقة مع هذا المبدأ ، مبدأ « السعاد العظمى » • ويجرى على هذا الغرار أية أنماط تقترب من هذه القواعدالتى نحن بصددها ، حين تكون هذه القواعد غير واضحة تماما • فاذا لم تكن متلائمة او مستقيمة ، فالواجب عندئذ تغييرها ويظن بعض الفلاسفة أن « القواعد » السلوكية — عدا مبدأ السعادة العظمى — فى مجرد أسلوب يستهدف تحقيق الملاءمة أو المطابقة بين القاعدة والمتغيرات أو أنه وسيلة من الوسائل المناسبة التى توفر علينا مشقة استخلاص ما ينطوى عليه المبدأ المذكور من أوصاف وأشراط ، فى حالة أى عمل تطبيقى خاص تقوم به • وانى لأحسب أنهم يفترضون بصورة غير واقعية — أننا قادرون دواما (عندما نتحمل المزيد من المشقة فى عملية المطابقة والتطبيق) — على تزويد أنفسنا بالبيانات والمعلومات اللازمة لتطبيق مبدأ « السعادة العظمى » تطبيقا صريحا ومباشرا •

ولقد يكونون حتى على خطأ ، حين يظنون أن الحصول على معلومات وبيانات كافية سوف يعيننا دائما علي أن نلجأ الي هذا المبدأ رأسا لنستمد منه الوحى والتوجيه !

على أننا لا نريد البت فى هذه المسالة هنا (وان أمكن استخدامها كمثال لمشكلة ما خارج نطاق هذا « الكتاب » ، يمكن أن نتبناها بعد ، أو نأخذ بها في سياق نظرية أخلاقية يتم بحثها واستقصاؤها علي نطاق أوسع وأكثر مرونة) •• ولكن بالنسبة لأغراضنا المحددة ، هنا في هذا البحث ، فسوف يكفينا أن نميز أن مبدأ السعادة العظمى هو فى حد ذاته « قاعدة » واضحة وصريحة ، تسطيع الثبات أمام اختبار الفيلسوف « كانت » ، اذا ما صيغ بدقة كافية ليشير ، أو يوفي ايماء الي الضغوط وحالات القصر والقهر المتباينة التي يستهدف لها المرء في حياته عادة •

وانها فى الحق ، قاعدة جد « أساسية » •• لانها اكثر لصوقا بلب الأخلاقيات من أى قاعدة أخرى •• فيما عدا تلك « القاعدة » التى تمثل

فيها اختبار الفيلسوف « كانت » نفسه · فبمقتضى تلك « القاعدة » ، نجد أن « الأخلاقيات » فى علاقة « تبعية » متبادلة ، بحيث تقدم لنا اعتبارات وتقديرات ووجهات نظر ، متباينة بدونها يظل هذا الاختبار الكانتى امرا شكليا بحتا ، لا يستطيع أن يتخذ تطبيقات عملية مقنعة فى نطاق السلوكيات ، التى يعرفها هذا العالم الواقعى الذى نعيش فيه · ومن ناحية اخرى يمكن ان يطلب الى هذه « القاعدة » أن تجتاز اختبار الفيلسوف « كانت » نفسه · والحق أنه باتاحة الوان مناسبة من القيود والضغوط ، بل والضوابط ، امامها تستطيع اجتياز الاختبار فعلا · هذا الى أن مبدأ السعادة العظمى هو بدوره — مع اختبار « كانت » المذكور — بمثابة « قاعدة أكثر (عمومية) من اى قاعدة أخرى ·· ذلك انه ينطبق على كل مركز أو وضـــع أيا كان امــره ، فاذا هو لم ينطبق بصفة مباشرة ، فانه ينطبق بصفة غير مباشرة وذلك بانتخاب « قاعدة » (أو ما هو قريب منها) يمكن أن تنطبق عندئذ بصورة مباشرة ·

القسم الثاني :

أعمال الشركات

الفصل الرابع

الشركات التى تتعامل مع جمهور المستهلكين

فن البيع :

تعليق تمهيدى

الأحكام القانونية والأحكام الأخلاقية

الآن فقط ، نبدأ بالفعل التركيز على ما قد يبدو – لدى النظرة الأولى – انه احاطة بمعظم قطاعات الحقل الخاص بالأخلاقيات (أو بالأحرى القيم الأخلاقية والسلوكية) في عالم المال والأعمال · والواقع ، أمضينا ، حتى الآن وقتا طويلا الى حد يدعو للعجب والدهشة ، لبحث حالة ، أو وضع الشخص الذى يتعامل مع شخص آخر ، أو وضع الأشخـــاص الذين يتعـــاملون مع « الشركات » أو يؤثرون عليها وفيها ·· والآن فقط ، تنتقل « بؤرة » البحث الى موضوع آخر ، هو كيف تتصرف « الشركات » سواء كان ذلك بهدف التأثير فى الناس عليهم أو بدافع آخر (وهنا تذكر أننى عندما استخدم – على نحو نموذجى أو نمطى – هذا الاصطلاح : « الشركات » فانما أقصد بذلك انها عبارة عن هيئات أو منشآت متحدة ، أو مندمجة ، لممارسة انشطة تتعلق بسوق المال والأعمال – علما بأن بعض هذه الهيئات أو المنشآت كبير جدا وذو انظمة معقدة للغاية (في بعض الأحيان) · ومع كل ، فأن هذا التركيز « البؤرى » على « الشركات » بالذات هو ما سوف نظل محافظين عليه خلال معظم ما بقى من أجزاء الكتاب ، ومن هنا فان أهمية هذا الموضوع لن نقلل منها أو نهون من شانها بحال ·

ان تنوع المواد والأمثلة « التوضيحية » التى سوف نأتى بها ، بعد ، فى هذا الفصل والفصول التي تليه سوف تتضمن غالبا أحكام المحاكم وكذا الأحكام ،

أو القرارات ، الصادرة عن هيئات «شبه قضائية» ، كما تتضمن احيانا قوانين (أو نظما قانونية أساسية) سوف نشـير اليهـا فى مكانهـا او قد نمثلهـا بمقتبسات من النصوص الأصلية ، والحق أن هذه المواد والامثلة «التوضيحية» ستعطينا فكرة ما عن موقف القانون ازاء نقاط معينة تعطينا في نفس الوقت فكرة أخرى عما اذا كان الناس قد اهتموا اهتماما كافيا بالناحية الأخلاقية للموقف ، لادماجه فى صلب القانون (أو جعله قانونا مستقلا) • ان هذه البيانات أو المعلومات القانونية هى برمتها ، مع ذلك ، أمر طارىء بالنسبة للغرض الاصيل الذى من أجله تم تجميع ، وحشد ، هذه المواد والامثلة هنا •

اننى لم أتحقق حتى (بطريقة منهجية) من نتيجة التصرف النهائى فى الحالات ، أو الأقضيةوالدعاوى ، التى نحن بصدد بحثها هنا •• أى ما اذا كان ايرادها فى دراستنا هذه قد تم بعد استئنافها الى محكمة ذات اختصاص قضائي أعلي (حينما وجدت هذه المحكمة)أو بعد اعادتها لمحكمة أخـــرى أدنى ، للبت فيها قضائيا من جديد (وهو أمر لا يحدث دائما حيث أن أطراف النزاع ، أو الدعوى ، قد يسوون الامر ـ أى النزاع ـ عند هذا الحد ، فيما بينهم ، خارج نطاق المحكمة) •

ان معظم هذه الحالات ، أو الدعاوى ، يمثل « سوابق » شائعة ، وجارى العمل بها • ولكن ـ وعلى وجه الدقة ـ الى أى حد تنطبق هذه السوابق على حالات أو دعاوى أخرى (علاوة على تلك التى جمعناها هنا) ؟ ان هذا أمر يتطلب مزيدا من الدراية القانونية •• وهو كذلك أمر يعد أكبر مما يتسع له نطاق هذا « الكتاب » أو حتى يدعى التصدى له بصورة حاسمة • ان المواد والامثلة التوضيحية قد تم إيرادها من أجل مناقشة الناحية الاخلاقية بصفـة أساسية ، كما أن الامثلة القانونية التي ضربناها هنا هي أمثلة نافعة علي وجه الخصوص في هذا النطاق •• لاننا نجد فيها « القضاة » وغيرهم ، يعـــللون ويستنبطون المسائل والامور بدقة اكثر وبوضـوح أوفى ممـــا نفعله نحن عادة فى حياتنا اليومية • وفوق هذا ، فان المسائل المثارة كلها مسائل

« رسمية » تماما ٠٠ اى انها امور ووقائع ، وحالات ، حدثت بالفعل فى عالم المال والاعمال ٠ ثم ان التعليل والاستنباط يجرى ـ على الاقل الي حد ما ـ وفقا لخطوط قد يتطـابق ، ويتوافق ، ازاءها كلا التعليل الأخلاقى والتعليل القانوني ٠

وليس معنى هذا ان التعليل الأخلاقى صحيح فى ذاته ، فقد يكون احيانا تعليلا تجده قد وجه توجيها سيئا أو سيق على نحو مضلل احيانا ٠ ولن نجد حتى القانون (سواء بالنسبة للمبادىء الأساسية أو السوابق المناسبة للتطبيق على وقائع الدعوى المعروضة ، أو فيما يبنيه القضاة من أحكام على أساسها) قانونا صالحا ، من الناحية الأخلاقية ، بالضرورة ، مهما يكن من سداد لغته او احكام صياغته ٠ والواقع ، أن كيفية فصل المحاكم فى الامور والوقائع المعروضة عليها شىء ، والكيفية الواجب ان يتم الفصل بها في هذه الأمور شىء اخر ٠

فالقوانين تعزز أو تشجع ، احيانا ، الأشياء السيئة بصورة فعالة !٠٠ بل قد يحدث ، اكثر من هذا ، أن تتقاصر هذه « القوانين » عن الوصول الي الحالات الصارخة للاحتيال او الغش ، وكذا للجور ، وغير ذلك من مساوىء وشرور ٠٠

وفي سوق الأعمال (او في مجالات اخرى) نجد بعض الناس يعترف انه يحسب نفسه ملتزما ، الي الحد الكافي ، بالأخلاقيات ، مادام يتصرف ضمن حدود القانون ٠ والواقع ، ليس ماهو ادعي للشكك والريبة ـ بالقياس الي القيم المعنوية والأخلاقيات ـ من هذا الأمر ، كما رأينا من قبل وكمـــا سترى انت مرة أخرى ، في حالات اخرى كثيرة ٠

ان حالات الاحتيال والغش اكثر الحالات اثارة للاهتمام ، فهي أسوأ ، وأجرى ، من أن تكون سلوكا حسنا جديرا بالاحتذاء ٠ ولا شـك انها ترد علي المحاكم غالبا ٠ ولعل « الحالات » التي سناتي بها تحت عنوان « فن البيع » هي ـ في مجموعها ـ أمور احتيالية أو خداعية ٠٠ وان كانت غير متناسبة ولا متساوية في مداها او :

ان نظرية « المبادىء الثلاثة التوائم » لا يجوز اغفالها او نسيانها في هذا المجال ٠٠ والموضوع قبل الأخير ، من هذه البنود أو الحالات ، يمثل « حالة بين بين » ، اما الموضوع او البند الأخير فيقدم لنا « كودا » لقواعد السلوك الحسن ٠ ولسوف أشير الي هذا السلوك الحسن ايضا في تعليقاتي ٠٠ اما ما قد يبلغه هذا السلوك من مستوى ، فأمر يتسني استنتاجه او استخلاصه ، علي الدوام ، من خلال هذا « الموجز »(*)علي الأقل ، او من خلال استعراضنا لحالة من حالات الاحتيال والغش ، أو حتي من مقابلتها بغيرها) ٠

حالة ، او قضية « كوين ضد ايدمنتون »

بيرس ـ ارو ، وها بموبيل ايمتد (*) (*) ٠

هيئة المحكمة الجزئية بنورثرن البرتا ـ دائرة الاختصاص القضائي لقسم ادمنتون لسنة ١٩٧٤ ٠

حيثيات وقرار القاضي لبيج د ٠ س :

اتهمت شركة « ادمنتون بيرس ارو وها بمومبيل ليمتد » بالتطبيق لبندين من قانون الغش ٠ وتتلخص الوقائع في أنه عن طريق مدير المبيعات للسيارات المستعملة بهذه الشركة ـ المدعو دانيال دويس ـ اشترت الشركة المذكورة نحو (٢٦) سيارة في أونتاريو ، وشحنتها الي البرتا ٠ وبعد تفريغ هذه الشحنة ـ ولكن قبل وضعها في المكان الخاص ببيع السيارات المستعملة ـ حدث أن عدلت أرقام « عدادات المسافات » بالنسبة لبعض هذه السيارات ، وذلك بأرجاعها الي الوراء بحيث يظهر « العداد » ، عند قراءته ،

(*) اى « موجز » الحالات والوقائع التى تكشف عن « سلوك »يتعرض لاصدار احكام اخلاقية عليه فى نطاق نظرية لمبادىء الثلاثة التوائم (المترجم) ٠

(*) (*) مقتطفة من « مدونة قوانين الدومنيون » (رقم ٤٩ صفحات ١٣١ ـ ١٣٧) الحقوق محفوظة لمؤسسة « مدونة القوانين الكندية » ٠

لأن السيارة لم تقطع سوى عدد من الأميال اقل ، بصورة بينة ، مما قطعته هذه السيارات فعلا خلال استخدامها السابق ! أما عـدد السيـارات التي كانت موضوع هذه التهمة المزدوجة ، الخاصة بالغش التجارى في عريضة الاتهام ، فكان سيارتين تم شراؤهما في مدينة « أونتاريون » كما تم تعـديل عدادى المسافات فيهما ، علي النحو المشار اليه ٠

والواقع ، تم تغيير هذه « العدادات » بواسطة شخص (أو طرف) ثالث – بناء علي تعليمات وتوجيهات من مدير بيوع السيـارات المستعمـلة في الشركة ، المستر « دويس » ٠٠ وحين قدمت السيارات للمبيـع ، كـانت « العدادات » غير صحيحة !

وبالنسبة للتهمة الأولي ، وجدنا أن كلا من مستر ومسز « جارجيرى » قد وقعا ضحية هذا الغش والاحتيال ، بأن دفعا مبـلغ (٢٤٩٥) دولارا ٠ وكان المستر « جارجيرى » مهتما بشراء سيارة ذات « عـداد » صحيـح البيانات ، يكون موضحا علي « خانة الأرقام » العدد ٠٠٠ر٣٠ ميل ، ومن ثم فقد حدد السيارة التي يريدها وهي من طراز تورينو لسنـة ١٩٧٠ ذات « عداد » يبين أنها قطعت مسافات تبلغ ٠٠٠ر٣٩ ميـل زائدة ، فاشتراها بمبلغ ٢٤٩٥ دولارا مستبدلا في مقابلها سيارة له حصل من اجلها علي ثمن قدره ٨٩٥ دولارا ثم دفع المبلغ الباقي نقدا وهو ٦٠٠ر١ دولار ٠٠ (فيكون مجموع ثمن الصفقة علي هذه الصورة هو ٢٤٩٥ دولارا ٠ ولقد شهد أنه لم يكن راغبا في شراء سيارة يتجاوز مجموع ما قطعته من مسافات الحد المطلوب ، ليبلغ ٠٠٠ر٥٠ ميل ٠٠ وهو الرقم الصحيح لمجموع الأميال التي قطعتها بالفعل السيارة « تورينو » سالفة الذكر ، وأنه ما كان ليشترى هذه السيارة لو أنه علم الرقم الحقيقي لمجموع المسافات التي قطعتها ٠ ولقـد سأل بدوره البائع عما اذا كانت المسافات الزائدة والبالغة (٠٠٠ر٣٩ ميل) هي المسافات الصحيحة فعلا ، فتلقي الرد بالايجاب ٠

ولقد أغرى مستر « جارجيرى » وزوجته ، علي شراء السيارة المذكورة بتأثير تلك البيانات الكاذبة ، والخادعة ، التي ادلي بها اليهما ، البائع ٠٠ وكذا بتأثير حقيقة أخرى ، هي أن « السيارة » قدمت لهما من أجل فحصهما ومعاينتها ، وكان عدادها غير صحيح الأرقام ٠٠ كما أنني مقتنع بأن المستر « ليليفيك » قد احتيل عليه لدفع مبلغ (٢٥٩٥) دولارا كما هو مبين بالنسبة للتهمة الثانية في هذه « الدعوى » ، عندما اشترى سيارة من طراز « فورد ـ كاستام » رقم ٥٠٠ لسنة ١٩٧١ ، موضحـــا بها « زيادة » معينـــة في مجموع المسافات التي قطعتها ، والبالغ قدرها ٠٠٠ر٣٢ ميـــل ٠ ولقـــد كشفت الأدلة عن أن السيارة المذكورة قد استعملت حتي بلغ مجموع ماقطعته من مسافات ٠٠٠ر٦٢ ميل ، أى بزيادة كبيرة عن الحد المقدر ٠ ولقد شهد المستر « ليلفيك » بأنه ما كان ليشترى هذه السيارة لو كان علي « عدادها » هذا الرقم من الأميال كما شهد أيضا ، بأنه سمع أنه لو رد رقم « العداد » الي الوراء ، فانه يكون من المتعذر ظهور الأرقام عليه بصورة منتظمـــة ومطردة ٠ وقد لاحظ أن الأرقام المبينة علي « عداد » السيارة موضـــوع النزاع ، كانت منقطعة وغير منتظمة التواتر ٠٠ وهذا الأمر قد دفعه بالتالي الي أن يتحرى ما اذا كانت أرقام « العداد » (الدالة علي ما قطعته السيارة من مسافات فعلا) هي أرقام صحيحة ؟ ٠٠ ولقد علق « البائع » بعض تعلقات وصفها المستر « ليليفيك »، بأنه ـ أى البائع ـ قام بها علي سبيل المزاح ، ولكن علي أى الأحوال كان (كمشتر) مقتنعا بالتعليق الذى أبداه البائع من أن قراءة « العداد » ـ أى أرقامه ـ صحيحة ٠

ان الأمر الرئيسي في هذه « الدعوى » ، هو ما اذا كانت « الشركة » المتهمة يمكن اعتبارها مسئولة جنائيا عن هذا التصرف الذى قام به مـــدير المبيعات بها ، اذا كان هذا التصرف قد صدر ضمن حدود سلطته ؟٠٠

وفي هذه الدعـوى التي نظرتها « المحكمـة » لم يكن « دويس » مدير المبيعات بالشركة ، موظفا أو مديرا بالشركة المتهمة٠ولقد قام بادارة محليةلبيع

السيارات المستعملة للشركة المتهمة يقعان علي مقربة شديدة منها ، لكنهما (أى المحلين المذكورين) لايكونان جزءا من المباني والمكاتب الرئيسية للشركة المتهمة وكانت تبعاته منحصرة في بيع السيارات المستعملة ، والقيام بتنظيفها وتلميعها ، واجراء بعض الترميمات البسيطة بها ، ثم تثبيت « بطاقات » أسعار البيع عليها ، وتنظيم عمليات الأعلان عنها والتشجيع علي شرائها ، ثم عرضها وبيعها لأفراد الجمهور ، وهو في قيامه بكل هذه الأعمال ، والمهام ، كان يساعده مستخدمون مختصون بعمليات البيع يبلغ عددهم ١٢ مستخدما ٠ وكان هو يقر صفقات البيوع التي يعقدها هؤلاء المستخدمون ٠

وبالنسبة لنظام « المؤسسة » (أى الشركة) ، كان يعد مسئولا أمام المستر « سترونج » المدير العام لعمليات البيع فيها ، والذى كان بدوره مسئولا أمام المستر « وايلدج » مدير عام الشركة المتهمة ، أو أمام المستر « تاكلتون » الذى يشغل منصب « سكرتير الشركة » وأمين صندوقها في نفس الوقت ، بل ومراقب الحسابات والنفقات فيها أيضا ٠ ثم ان « دويس » لم يكن من الموظفين الذين لهم سلطة التوقيع علي قرارات « الشركة » المتهمة ، ولا هو مخول له حق التوقيع علي « الشيكات » التي تحررها الشركة المتهمة ، ومع ذلك ، فانه وافق بالفعل علي جميع « فواتير » الدفع المتعلقة بصفقات بيوع القسم الخاص بالسيارات المستعملة ، بالشركة المتهمة ٠٠ وهذه السيارات كان يتم « تجهيزها » عن طريق مراقب الحسابات والنفقات وكانت « الشيكات » تعد ثم توضع علي مكتب المستر « ويلدنج » للتوقيع عليها ٠ فيكون المسئولون عن عملية التوقيع ، من موظفي « الشركة » المتهمة ، هم مستر « وايلدنج » ومستر « تاكلتون » ، أو أحدهما بالاشتراك مع المستر تشيفرى ، وهو مدير الأعمال بالشركة المتهمة ٠

وبمجرد اعتماد « الفواتير » للدفع بواسطة المستر « دويس » ، كانت ترتب وتقيد ، ويتم بالفعل دفعها ٠ وقد شهد المستر « ويلدنج » بانه كان يوقع

« الشيكات » علي أساس عرض سريع بشأنها يقدم له عند التوقيع عليها ، وأنه ، شخصيا ، لا معلومات لديه خاصة باية تفاصيل اخرى عنها (!!) ‥ وأنه كان يوقع — في تقديره — علي ما يتراوح عدده ما بين ٧٥٠٠ — ٨٠٠٠ « شيك » سنويا ، بهذه الطريقة ٠

واني لأذكر هذا ، لأنه بينما كان « دويس » لا يملك سلطة التوقيع علي « الشيكات » كان مخولا سلطة تحميـــل « الشركة » ديونا كانت تدفعهـــا بمجرد موافقته علي ذلك ٠ وفي رأيي أن مجال التفرقة بين الأمـــرين جـد ضيق ودقيق معا ‥

وبوجه خاص ، عندما كان ينخفض رقم مبيعـــات هـذه « السيارات المستعملة » ، كان دويس يقترح ضرورة شراء بعض السيارات الأخرى من كندا الشرقية ، ويخول سلطة الاضطلاع بهذه المشتريات ‥ فكـــان يشترى بالفعل السيارات بقيمة زائدة تصل الي ٤٨ر٠٠٠ دولار ٠ وحين كان يقـــوم بهذا الأمر ، كان يختار بنفسه السيارات ، ويوقع علي العقـــــود والوثائق الضرورية ، ويرتب أمور التخزين والشحن ، وبالجملة كان يضطـــلع بـكل الاجراءات اللازمة ، ليحصل علي « السند القانوني » لملكية هذه السيارات باسم « الشركة » المتهمة ٠ وبعد وضع السيارات في أماكن عرضها للبيع ، يثبت عليها البطاقات التي تبين أسعارها ، ويعلن عن بعضها في « جـــريدة ايدمنتون » ‥ وكل هذه الأفعال والتصرفات كانت تدخل في سلطة « دويس » هذا بوصفه وكيلا لبيوع السيارات المستعملة كما أشرنا ٠

وفي رأيي أيضا أن « دويس » لم يكن مستخدما هين الشأن ، أو دون غيره نفوذا وسلطة ٠ بل الي حد أن « سياسة » الشركة المتهمة قد دأبت علي ندبه ، وتفويضه ، باعتباره صاحب الارادة الوحيدة « الفعالة والموجهة » في الشركة بالنسبة لجميع الأمور المتعلقة بعمليات السيارات المستعمـــلة التي تضطلع هذه الشركة بها ، وعلي هذا النحـــو كان بمثـــابة العقل المـــدبر والارادة الموجهة للشركة ، وأن افعاله وتصرفاته ، ومقاصده ، كانت نفس

افعال وتصرفات هذه الشركة ، ومقاصدها ٠٠ وأن سلوكه من ثم يجعـــل هذه الشركة مسئولة جنائيا عن أعماله بالضرورة ٠

واني لأقبل الدليل المقدم من المستر « وايلدنج » والذى يكشف عن أنه لم تكن لديه أية معلومات شخصية عن طبيعة ، أو حقيقة ، الظروف التي أدت الي توجيه هذه التهم الي « الشركة » ، وأنه قد وزع منشورا يتضمن تعليمات كتابية لجميع اقسام شركته ، تقضى بعدم تغيير « عـدادات » تسجيل المسافات في هذه السيارات ! ومع كل ، فان هذا — في رأيي — ليس « دفاعا » بالمعني المفهوم علي ضوء ما تبين لي من حقائق ونتائج من خـــلال التحقيـــق الذى أجريته في هذا الشأن ٠

وتأسيسا علي كل ما تقدم ، فان شركة « اديونتـــــون بيـــرس — ارو وهابموبيل ليمتد » تكون مدينة ومدانة بالنسبة للتهـــم الواردة بعريضــــة الدعوى ٠

(هذا ولا ينبغي أن يظن أحد أن مجرد الأقدام علي اتخاذ اجراءات أو أساليب فعلية للاحتيال والغش — كأرجاع أرقام « العدادات » الي الوراء — يشكل أسلوب البيع الاحتيالي ٠ فبالرجوع الي قضية السيارات السابقـــة بخصوص بيع كل ماهو معيب بعيوب خفية ، أو ما هو مستعمل فان المحاكم قد أخذت بالمبدأ الذى يقول بأن عدم ذكر الحقائق المادية ، بشأن العيـــوب والمآخذ الخفية لكل ما يعرض للبيع يبلغ حد تكوين الركن الجنائي في جريمة الاحتيال والغش) ٠٠

وفي دعوى يرجع تاريخها الي عام ١٩١١ قاضى رجل يدعي ستزن ، هو وزوجته ، شخصا يدعي « ويكل » كان قد باع لهما « بيتا » دون أن يطلعهما علي أن في «قبو » البيت بئرا تتجمع فيه الفضلات والمخلفات المنصـــرفة من خزان مبني مجاور ٠ وقد قررت محكمة « كينتاكي » الاستئنافية مبدأ قانونيا مؤداه انه من المفروض أن الأنسان يقصد النتائج الضرورية المترتبـــة علي عمله أو تصرفه الذى يأتيه اختيارا ٠ فالعمـــل الاختيـــارى الذى يؤدى

بالضرورة الي نتائج تضر بصالح شخص اخر - في حين يعلم الطرف المتسبب عنه الضرر حقائق الحال ، وأن هناك ما يؤيد علمه بأن الضرر سوف يقع لا محالة - فأنه يتعرض عندئذ ، وبالضرورة ، لدعوى جنائية تتهمه بالغش والتحايل .

وليس من الضرورى أن يتوافر ركن اقدامه علي تحريف الكلمات أو تشويه الحقائق ، « فالمستر ويكل » - في هذه الدعوى - كان يعلم علم اليقين أن البئر المليء بمخلفات الصرف ، كان في « القبو » أو ملاصقا له (بحيث يغذيه بهذه المخلفات !) .. وأن كل رجل عاقل في وضعه كان يجب أن يعلم أن مثل هذا البئر المزود بأنبوب ليحمل اليه ، كل يوم ، الماء والمخلفات - هو أمر سوف يجعل ذلك البيت غير صالح للسكني . وعلي ذلك فان الاقدام علي بيع « بيت » كهذا ، دون الكشف عن حقيقة عيوبه - التي لا وسيلة للمشترى لمعرفتها علي حقيقتها ، خاصة أن « مكان » العيب كان مغطي خصيصا لاخفائه !- كل هذا يجعل البائع ، في هذه الحالة ، في وضع ومسئولية ، من اقدم علي ارتكاب جريمة الغش للاضرار بالمشترى .

اختبار موجز (مع اغفال الأسماء)

هل هناك أناس نظيفو التصرفات في سوق المال والأعمال ؟

عند هذه النقطة ، أو عند هذا الحد ، يجب أن يكون من موجبات الاهتمام بالنسبة لطلبة « فصل » يستخدم هذا « الكتاب » في تجميع الآراء التي يكونها ويدلي بها ، بخصوص سؤال يطرح نفسه بنفسه غالبا ، من خلال النقاش ..

١ - تصور تاجرا يتجر في السيارات المستعملة ، عندما يتيقن من أن « العميل » هو من قلة الخبرة بحيث لا يستطيع تمييز « القيمة الحقيقية » لما يقدم له من سلعة بائرة (أو مزيفة المواصفات) ومع ذلك ، فانه في حاجة

ماسة الي سيارة لا تكلفه الا القليل ، وكيف أن هذا التاجر يبـــدى للزبون ضروب الرقة والملاطفة ، متحركا أمامه هنا وهناك ، داخل المحل ، حتي يدله علي سيارة يمكن الوثوق بمواصفاتها الي حد معقول ٠

٢ ـ تصور « مالك بيت » يكتشف أن نجـــاره قد ابخس التـــكاليف اللازمة لاصلاح ما، بصورة بالغة ، وأنه ـ أى النجار ـ تعـــرض لخسران ما يستحقه من أجر مقابل ثلاثة أيام من العمل المجهد ، فيتقدم ـ أى صاحب البيت ـ الي النجار عارضا عليه أن يعيد النظر والتفاوض معه في تكاليف ما قام به من عمل ٠

فبالنسبة لكل من هاتين الحالتين ، قل ما يعن لك من أفكار ازاء هـذا التصرف ٠

(أ) هل ينعت التاجر في الحالة الأولي ، وصاحب البيت في الحالة الثانية ، بأن كلا منهما شخص أحمق أو مخبول ؟

(ب) أم هل مرد الأمر ، ومرجعه الي ممارسة مستوى غير عادى من « العلاقات الانسانية » في نطاق أى نوع منها ، وليس مرده أو مرجعه الي خبل يتصف به الشخص ؟

(جـ) أم أن الأمر لا هذا ولا ذاك ، بل هو مجرد عدم اخـــذ بأسلوب الممارسات الطبيعية في سوق المال والأعمال ٠

ان « الفقرة » التالية مأخوذة من ملف قضية من القضايا الخاصة بـ « استوديوهات » الرقص التجارى (أو الاحترافي) ٠٠ ولم يكـــن سيـــر القضايا كلها في اتجاه واحد متماثل ٠٠ لكن « الحكم » المنقول هنا يشير الي انه ـ حتي بالنسبة لحالة التمليق والمداهنة ـ ليس الأمر دائما أسلوبا من الأساليب المسموح بها في المعاملات بين الناس ٠

قضية ستيفيلليتشي (*) (٥) ضد ارثر موراى الكوربوريشن :

محكمة استئناف فلوريدا سنة ١٩٦٨ ٠

حيثيات وقرار القاضي بيرس :

ان هذا الاستئناف المرفوع من السيدة « سالي ستيفيلليتشي » ، المدعية (يقصد أيضا المستأنفة) يتضمن تضررها من قرار (حكم) نهائى ، صدر برفض دعواها ابتدائيا ، مما أضر بها ، استنادا الي دعوى عجزها عن تقديم الدليل الذى يؤكد دعواها قانونا ٠

والمدعية المشار اليها هي أرملة في الحادية والخمسين من عمرها ، لا أسرة لها ٠ وكان لها اشتياق شديد لأن تصبح « راقصة » ضليعة في فن الرقص ٠٠ علي أمل أن تجد من وراء ذلك « متعة جديدة » في الحيـــــاة ٠ وهكذا ، حدث في اليوم العاشر من فبراير سنة ١٩٦١ ـ وبمصادقة عجيبة ، أو مريبـــة ، من القـــدر (!!) ـ وبفضـــل مســاعدة أحد معارفهـــا المعروفين بالنشاط والحيوية ، والاقبال علي الحياة ـ أن حصـــــل لها علي دعـــوى لحضور حفلة راقصة في « دافينتبورت » (وهي مدرسة أو معهد لتعليم فنون الرقص) ، حيث أمضت ـ علي حد قولها ـ ساعات ممتعة ، بعضها في غرفة خاصة ، ٠٠ وهي مستغرقة في استيعاب « **تكنيك** » هذه « المدرسة » في عرض خدماتها الممتازة (للعملاء) ٠٠ وكانت طيلة هذه الفترة قد تم ايهامها بما تتمتع به من تناسق في الجسم ورشاقة ولطف ملحوظين ، مـــع توازن في المشية والحركة ٠٠ وكلها صفات وخصائص تؤكد أن لها مستقبلا ورديا في عالم الرقص وأنها ستكون « **راقصة** » ممتازة فعلا ٠٠ كل هذا صوروه لهـــا بالوان حية ووهاجة ٠٠ وجد جذابة ٠ ونتيجة لهذا التمهيد المؤثر ، باعتها تلك « المدرسة » ثماني ساعات ونصف الساعة من دروس الرقص تتلقـــاها

(*) اسم غير حقيقى ٠

خلال شهر واحد من ذلك التاريخ لقاء مبلغ ٥٠ر١٤ دولارا ، تدفع نقـــدا ومقدما ٠ وواضح أن هذا كان بمثابة « طعم » لأغرائها علي القبول ٠

ومن ثم ، اندفعت متحمسة الي متابعة دروس « الفنـــون الرقصيـــة الايقاعية » التي لا تكاد تبدو لها نهاية !٠٠ ولقد بيع لها خلالهـــا ــ أى في غضون فترة تقل عن ستة عشر شهرا ــ اربعة عشر « دراســة راقصـــة » تبلغ مدتها الاجمالية (٢٣٠٢) ساعة مقابل (٤٥ر٣١٠٩٠) دولارا دفعتها بتمامها لادارة المدرسة المذكورة ٠ ومضت المدعية تقول في عريضة دعواها ، ان الذى يثبت « واقعة » هذه « الدروس الأربعة عشر للرقص » هو وجود « اتفاق كتابى » تم بمقتضاه تسجيل اسمها فى عدد طالبــات « مدرســة ارثر مورى للرقص » مع اضافة أخرى ، أو ملحق ، مطبوع بحروف كبيرة سوداء ، تضمنت هذا التعهد :

لا احدسيجرى اعلامه او تعريفه بانك تتلقين دروسا في الرقص ، وأن صلاتك بنا ستكون موضع « سرية تامة » ٠ وكان أن تابعت المدعية تلقي ذلك العدد المقرر من دروس » الرقص المذكورة ، وكذا «دروس الدورات الايقاعية» ، التي كانت تباع لها تباعا من وقت لآخر ، والتي كانت مصحوبة علي الدوام ــ وبطبيعة الحال ــ بالدفع الفورى للحساب المطلوب !

ومضت المدعية في دعواها مقررة أن عقود الرقص هـــذه ، ومن ثم التقديرات المالية الناجمة عنها والتي تزيد عن (٠٠٠ر٣١) من الدولارات تم تحصيلها منها بواسطة تلك الأساليب والوسائل التي اتبعها « دافنبورت » ومساعدوه ، والتي تجاوزت حدود الأصول الأخلاقية ــ وان كان مسموحا بها قانونا رغم ذلك ! ــ ٠٠ هذه الأصول التي تشكل نطاق ، وحدود ، البيع الجائز المغالاة ، أو التنميق فيه ، نوعا ما علي الا يبلغ الأمر حدود ذلك « التاثير » المفرط ، واللاملائم ، وهو المحظور اللجوء اليه ، اذ فيه أيحـــاء بالكذب والبهتان ، وكتمان الحقيقة عن قصد وعمد ٠٠ مع حرية أستخدام

« التأثير العقلي » علي المدعية (المستأنفة) ٠٠ هذا اذا كان ما تدعيـــه في دعواها صحيحا !

ومنذ تعاقدها الأول مع « مدرسةالرقص » هذه ، في فبراير سنة ١٩٦١ ، ظلت واقعة تحت تاثير معين غاب عنها هدفه ٠٠ ربما سهوا منها ، وكان أن انقادت له تحت « وابل » ثابت ، ومتواصل ، من محاولات التمليق والمداجاة والمداهنة ٠٠ والثناء الزائف المبالغ فيه الخ ٠٠ الي الحد الذى لم يكن اتيانه بمثابة أمر « جائر » في حد ذاته فحسب ، بل كان سلوكا شائنا أيضا ، انعدم فيه الضمير بحيث لا تسمح معه (ولا تستسيغ ذلك) « محكمة » ـ تمـــارس بصفة أصيلة ، وطبيعية ، سلطة الحكم والادانة ـ بقيام مثل هذا اللون من « العقود » في المعاملات ٠

والواقع ، كانت المدعية (المستانفة) خاضعة بصفة مستمرة ، لمداهنات وتمليقات زائدة عن حد المعقول والمقبول ٠٠ فلقد أكدوا لها ، مثلا ، أن لها رقة ورشاقة خاصة تجذب بهما الآخرين ! وأنها توالي التحسن والتقدم في مهارات الرقص علي وجه السرعة ، وأن هذه « الدروس الاضافيـــة » التي تتلقاها «سوف تجعل منها راقصة رشيقة قادرة على الرقص مع أكثر الراقصات تمكنا واقتدارا وبراعة » ٠٠ وأنها من ثم « تتقدم في تنميـــة ، وصقـــل ، مهاراتها وقدراتها في كلا الرقص والرشاقة » الخ ٠٠ الخ ٠٠ ولقد أعطيت « اختبارات اللياقة الفنية كراقصة » ، بهدف واضح هو « تحـــديد » عـــدد الساعات الباقية لمجموعة الارشادات والتوجيهات التي نحتاج اليها من وقت لآخر ٠٠

والواقع أنها لم تتقدم في قدرتها علي الرقص ٠٠ ولم يكن لها « ليـــاقة فنية » فيه ٠ والواقع ، كذلك ، انها كانت تحس بصعوبة في الاستمـــــاع الي الايقاع الموسيقي ٠٠ وتقول في عريضة دعواها ان كل هذه المظاهر والمزاعم « التمثيلية » ـ التي أدخلوها عليها ـ كانت زائفة ، وكان المدعي عليه يعـلم بالفعل إنها زائفة ، وأنها ضد القدرات الحقيقية للمدعيـــة ٠٠ وأن هـــذه

« القدرات » كانت معلومة تماما للمدعي عليه (وأعوانه) ، ولكن هؤلاء لم يكونوا ليكفوا عن المضى فيها مع ذلك رغبة في عدم التخلي عن المدعية ، من أجل قصد وحيد ، معين ، هو خداع المدعية والاحتيال عليها ، واغراؤها علي شراء مزيد من الساعات الاضافية « اللازمـــة للمضى في دروس الرقص » ٠ وكانوا يتجنبون افهامها حقيقة الوضع ، بأن هذه الدروس كانت تباع لهـــا بغض النظر تماما عن حقيقة قدراتها من النواحي البدنية والايقاعية والذهنية جميعا ٠ وبعبارة أخرى ، بينما كانت المدعية مبتهجة ، في بادىء الأمـــر ، بأنها قد بدأت تدخل « ربيع حياتها » ، اذا بها تستيقظ في النهاية علي تلك الحقيقة المرة ، وهي أنه لم يكن هناك « ربيع » لا بالنسبة لحياتها ولا بالنسبة حتي « لاقدامها » ! ٠٠

وترجو « المدعية » هيئة المحكمة ، بعد ذلك ، أن تصدر قرارها باعتبار عقود الرقص التي وقعتها « المدعية » مع « المدرسة » عقودا باطلة ، ولا أثر لها قانونا ، مع الحكم بالغائها أصلا ، وكـــذا الحـــكم باقتضاء مبـــلغ الـ (٤٥ر٣١٠٩٠) دولارا من المدعي عليهم ٠٠ وهو المبلغ الذى قالوا انهم حصلوه منها مقابل الساعات التي أنفقت في الدروس والحصص التعليميـــة التي « أعطيت » ٠ وقد أصدرت المحكمة الابتدائية حكمها متضمنا أن دعوى المدعية غير قائمة علي أساس ، وقضت برفضها بلا مبرر ، الا أن المحكمـــة الاستئنافية ، من جانبها ، تخالف هذا الرأى وترى الأخذ بنقيضه ٠٠ حيث أن ادعاءات المدعية « المادية » (أى الحقيقية أو الملموسة) يجب التسليم بصحتها أساسا فهي تنهض كأدلة كافية لأثبات صحة الناحية القانونية القائم عليها الادعاء ٠ وقد اعترض المدعي عليهم بأن العقود هي وحدها هي الجائز الغاؤها بدعوى الغش والاحتيال ، أو لنية تشويه الحقائق بالنسبة لحقيقـــة مادية ، أكثر من الغائها بحجة عدم صحة رأى ارتأوه ، أو خطأ تنبؤ أدلوا به ، أو عدم دقة توقع خالجهم ، وأن الأقوال « والمزاعم » التي جاءت أخيرا في عريضة دعوى المدعية ، يمكن وضعها في نطـــاق ، أو « فصيـــلة » ، ما يسمونه اطراء حرفتهم التجارية ، وتفخيمها ٠٠ وانها من ثم تدور في

مدارها القانوني السليم (!!) وانه لمن الحق القول بأن التلفيــق ، وتســوية الحقائق بوجه عام ، لكي يحدث اثره ، يجب أن ينهض علي واقعة ملموسة لا علي مجرد رأى او تنبؤ او توقع ٠٠ الا أن هذه « القاعدة » لهـــا اشــراط ومواصفات واضحة ، نجدها منطبقة علي « الحالة » ـ او الدعوى ـ التي نحن بصددها ٠ انها لاتنطبق في حالة قيام علاقة ثقة واطمئنان بين الأطراف ، أو في حالة ما اذا وجدت محايلة ، أو حيلة ، قد استخدمها الطرف الذى قام بذلك ، أو في حالة ما اذا لم يتعامل الأطراف ، بوجه عام ، بشيء من التحفظ في علاقاتهم ـ وفق مانفهمه من هذه العبارة ـ أو في حـــــالة ما اذا كان « الضحية » لمثل هذه الحيل والمحايلات لا تتسني له الفرصة المـــاثلة التي تمكنه من كشف ، وتقدير ، جانب الحقيقة ، أو جـــانب الزيف ، بالنسبــة للواقعة التي يجرى تمثيلها امام عينيه ، ومن الممكن أن نفترض هنا ، علي وجه مقبول عقلا ، أن المدعي عليهم ، كان لديهم « علم متفوق » بما اذا كانت المدعية تملك فعلا مبررات القدرة علي الرقص ، وبما اذا كانت تتحسن بصورة « عملية » ملحوظة ، في فنونه ، أم أن الأمر علي النقيض من ذلك ٠

وحتى بالنسبة للمراكز « التعاقدية » التى يكون فيها أحد أطراف التعامل غير ملزم بالكشف عن الحقائق التى تدخل فى نطاق علمه ، أو غير مجبر على أن يجيب على أسئلة واستعلامات تتعلق بمثل هذه الحقائق ذاتها ـ فان القانون يشترط فى هذه الحالة (اذا أخذ هذا الطرف على عاتقه القيام بذلك أن يقوم بكشف الحقيقة بحذافيرها ، لا يخفى منها شيئا قط

واننا لنكرر أنه حينما يتعامل الاطراف مع بعضهم بعضا ، على أساس تعاقدى ، بشيء من الاطمئنان والثقة ، وعدم التـحفظ ، مع عدم استخدام أى لون من ألوان الجور أو الغبن ، أو الممارسات غير العادلة ويكون ذلك التعامل متلازمة ومستمرة ـ فان « القضاء » بصفة عامة ، يترك الاطراف «عندئذ » على الوضع الذى يناسب معاملاتهم ٠٠ ولكن بالنسبة للحالة المقدمة للمحكمة فانه يبين من المظاهر والدلائل التى تضمنتها عريضة الدعوى ، فان المحكمة تقضى للمدعية بطلباتها ٠

تعليق

استخدام اسلوب المراحل او الخطوات والوسائل السهلة فى البيع

ان دعوى « سنيفيالينشى» ضد آرثر مورى انكوربوريشن ، توضح لنا ـ من بين ما توضحه ـ خطط البيع المتميزة بالمراحل أو الخطوات السهلة التى تستحق أن نناقشها هنا ، لنسلط الضوء على بعض الاعتراضات الدقيقة التى توجه الى « **فن البيع** » ، (بالنسبة لبعض طرائقه وأساليبه لا أكثر ٠٠ ٠٠)

فمثلا ، هناك مادة من مواد ، أو بنود « كتالوج » خاص ببيع بضائع الربيع ، بمحلات سيمسون سيرز (وهو الفرع الكندى لمحل سيرز ريباك تقترح ـ أى هذه المادة أو البنـد ـ ما يلى : وفر مبلغ١٢٠ دولارا بشرائك لجهازنا « كرافتسـمان » لضغط الهواء الذى هو أقوى جهاز من نوعه ، وذلك مقابل (٩٩ ر٧٩٩) سبعمائة وتسعة وتسعين دولارا وتسعة وتسعين سنتا فقط ٠

اليس مما يثبط همم رجال البيع عنـدهم ، لو أنهـم قالوا « ٨٠٠ دولارا » مثلا ، مع أنك اشتريت الجهاز فى حينه بالتقسيط المريح بفائدة ٢٠٪ وقمت بتسديد الأقساط على مدى عامين ، فعندئذ ـ وبعد التفكير مليا فى الامر ـ تتوقع أن تحقق وفرا قدره ٩٦٠ دولارا ؟ الا أن الأسلوب الذى انتهجته طريقة « الكتـالوج » فى اعلانهـا المغرى عن « بنود » السـلع وأنواعهـا ، أو مفرداتها ، كان اكثر حصرا وتحديدا (وبالتالى اكثر اغراء وتشويقا !)

هذا ومن الامور العادية التى نصادفها فى الحياة ، أن يعرض الباعة مثلا « **دائرة معارف** » (أنسيكلوبيديا) أو « سيارة » أو بيتا جديدا لقاء أسعار جد مخفضة (أو بالاحرى لقاء رقم يمكن هضمه واسـتيعابه » بسـهولة !) ٠٠ وربما أضاف أحدهم كلمة « الدفع والسداد على مدى ٢٤ شهرا مثلا ٠

ان هذه « الفكرة » هنا ، بالطبع ، هو تحويل الانتباه المتوقع بخصوص

« **السعر الكامل** » للسلعة المعنية ، للتحسين من نسبة الفرص التى يمكن اتاحتها لزيادة الاقبال على شراء هذه « السلعة » بالذات ٠٠

وهذا الامر ، كما أشرت ، شىء عادى جرى عليه العرف ٠ نعم ، هو عادى الى الحد الذى يعد معه من الامور المسلم بها من كلا الجانبين (البائع والمشترى) الذين يلطفان من وقع التحايل أو الخداع نوعا ما ٠ ومع كل ، فلو أننا نظرنا الى الامر بدقة ، الا نجد انه شىء غير أمين فعلا (!!) اذ ينطوى على خداع وتضليل الى حد واضح ٠٠ شىء ينجح فقط بمقدار ما يكون انتباه العملاء منصرفا عن حقيقة الوضع لتدبره جيدا ، أو يكونون ساهين أو حائرين ، الى حد ما ، مخدوعين فى أمر الثمن الحقيقى للسلعة !

ان الانسان قد يفترض جدلا أن بعض البيوع قد تضيع فرصتها لو أن الأمر تم على العكس من ذلك ٠٠ فذكرت أسعارها صراحة ٠ وفوق هذا ، فانه لن يكفى ، من أجل مراعاة الامانة التامة (**بالنسبة لشخص البائع**) أن يكون نظيف المسلك شريف النية قبيل التعاقد على الصفقة ٠٠ ربما فقط فى اللحظة التى يكون فيها العملاء (الذين قد رتبوا تماما ــ حتى هذه اللحظة أو المرحلة ــ افتراضاتهم وتصوراتهم عن مدى السرور والرضا الذى ينتظرهم فى المستقبل القريب) قد شرعوا بالفعل أقلامهم استعدادا للتوقيع على العقد ٠ ان الغش أو الخداع هنا يكون كامنا فى صميم « المعاملة » حين يتم اجتذاب العملاء الي « الشرك » المنصوب ، بواسطة هذه المراحل ، أو الخطوات السهلة (بقصد تصريف السلعة) ٠

فهل ترى مثل هذه الأساليب والخطط تتفق حتى مع أخلاقيات التعامل والمتعاملين ؟ ٠٠ فحين تدخل فكرة أخلاقيات المتعاملين فى الامر يكون الاحساس بها على اعتبارها وسيلة لابعاد ، وتنحية ، الضغط ، أو الغش ، أو الجور (الغبن) تماما ٠٠ (على سبيل المثال ، عدم تسليم السلعة المعينة أو المقصودة) ٠٠ ولكن يكون الاحساس بها ، فى هذه الحالة ، على اعتبار أنها « ترخيص » لكلا طرفى التعامل فى صفقة ما ٠ « ترخيص يبيح لكل طرف الانتفاع من أخطاء الطرف الآخر !

.. ان الامر هنا متروك ، مرة أخرى ، لنظام اشبه بنظام أسواق « **السوبر ماركت** » ، كما تبينا من قبل فى حـالة تحـديد السـعر على وعاء « **البنـدق المخلوط** » ٠٠ اى ـ ربما عن طريق « **ما قاله** » المتولى لعملية لصق بطـاقات الأسعار ٠٠ أو ربما عن طريق ضغط عاملة الخزينة بطرف اصباعها على الرقم الذى رأته » (علما بأن عدم التحديد للسعر هنا ـ على وجه القطع ـ يمثل « ظاهرة » التردد الحقيقى ازاء تلك العادات والممارسات الجارى عليها العمل فى سوق المعاملات ٠ ان الامر متروك للزبائن والعملاء ، ليتأكدوا من جانبهم انهم لم يدفعوا قدرا من المال أكثر مما طولبوا بدفعه فعلا (وقد يكون الناس أقل استعدادا للألتزام بأخلاقيات التجار ، وتفضيل التعامل بالاسلوب الآخر أو الطريقة الثانية) ٠

وبادراك الأمر على هذا الوجه ، نجد أن أخلاقيات التجار والمتعاملين فى التجارة لا تجيز بالضرورة أية محاولة من جانب أى من الطرفين ، لغش الآخر وخداعه أو تضليله ٠فهل من اللازم علينا ـ من أجل المقارنة والموازنة بين العادات والتقاليد المشتركة التى تمارس فعلا فى محيط الأعمال والصفقات ـ أن نقبل بعض أنواع من الغش والخداع ، ومن بينها ذلك النوع الذى ذكرناه آنفا تحت بند « مراحل أو وسائل ، أو خطوات أسهل » بهدف ترويج السلعة ؟ أو أن الواجب علينا أن نهجر تماما أمثال هذه العادات والممارسات جملة ولا نعود قط الى استخدامها ؟

وثمة دليل أقوى نوعا ، للاقدام على ممارسـة الأمر الأخير ، وبالتالى نعرف ـ فى الوقت ذاته ـ كيف نحدد « أخلاقيات » التجار ، كى ننفى عنها جميع صور وأنماط الخداع والغش ، اذ ليس حقا أن كل شخص حذر ومحترس يكون دائما على أهبة الدفاع عن مصلحته ٠ ومرة أخرى يجب أن نقدر أنه ما لم يحدث الغش أو الخداع أثره أحيانا ـ دافعا الناس الى التخلى عن نقودهم على النحو الذى لم يكونوا ليقدموا عليه لو أن الوضع كان أكثر وضوحا وظهورا أمامهم ـ لما كان ثمة ما يدعو قط الى ممارسة أى لون من ألوان الغش والخداع حتى على هذا النحو !

والآن ، هل لا يوجد ثمة مجال أو فرصة أمام « البيع » ، كفن ليلعب دوره (كما ينبغى أخلاقيا) ؟ من المؤكد أنه يوجد مجال كبير أمامه ، وحتى لو أن البائعين طلب اليهم أن يطلعوا العملاء على بطاقات قد سجل عليها ما يفيد بأن المنتجات والسلع المعروضة قد قورنت بغيرها من السلع المنافسة (فى السوق) فان من الممكن عندئذ ـ لباعة ـ أن يكثروا من التنويه بالمزايا التى يتسنى الحصول عليها ، باعتبار أن سلعهم مفضلة لدى أفراد الجمهور ، أو أنها توافق أذواق العملاء ، فضلا عن ظروفهم بصفة خاصة ٠

وحتى فى حالة ما اذا كانت النفقات والأسعار الكلية للمنتج ، قد بينت منذ البداية بوضوح للعملاء ـ فان من الميسور فى بعض الأحوال المجادلة فى أن هذه النفقات ، أو الاسعار ، هى أدنى من مثيلاتها فى السلع المنافسة ! ٠٠ فالمزايا والفوائد فى هذه الحالة تكون أكثر اجتذابا لجمهور العملاء مما لو اتبعت طرائق أخرى « بديلة » لحفز هؤلاء العملاء على انفاق أموالهم ٠ واذا كان من المتعذر حقا التعامل ـ بيعا وشراء ـ فى السلعة (على الأقل بطريقة من تلك الطرق لاقناع بعض العملاء)فهل من الواجب ـ فى هذه الحالة ـ أن تتداول السلعة فى السوق أولا ، أو أصلا ؟٠٠

والاكثر من هذا أننا سايرنا (فى هذه الامثلة) عملاء معينين ـ على ضوء احتياجاتهم الخاصة ـ واقتصرنا على أن نوحى اليهم ، من وقت لآخر ، بأنهمسوف يتلمحون ، أو يتذوقون ، فى « السلعة » جوانب جديدة ، وطريفة ، لنماذج مستحدثة منها ٠٠ أو أنهم سيستمتعون فعلا بسلع جديدة أصلا ـ فان هذا يعد اتجاها نحو ممارسة « فن البيع » الناجح بدون خداع أو تحايل أو غش ٠٠ بل اننا ، عندئذ ، نقوم بتقديم خدمات طيبة ، ونافعة لجمهور العملاء ٠

والحق ، لقد أجدت هذه الطريقة بصورة طيبة ومثمرة بالنسبة لبائعى السيارات ٠٠

واحسبنا نستطيع ترك بعض المجال للباعة ، كى يحاولوا محاولتهم فى تغيير نمط من الأنماط ، أو مذاق من المذاقات ، التى يفضلها العملاء فى المنتجات والسلع ·· ما دامت مثل هذه المحاولات غير غامضة أو ملتوية ، بل صريحة وعلنية ·

أن مثل هذه المحاولات الصريحة ، والعلنية ، حقيقة أن تأذن للعميل باستخدام « السلعة لفترة تجريبية » معينة وهكذا ، فان أسلوب المراحل ، أو الخطوات السهلة ــ حتى بالنسبة للحالات التى تتضمن تغيرا فى الأذواق والأنماط » الخاصة للعملاء ــ يبدو أنه أسلوب غير واضح ولا صريح ·· بل هو بالأحرى ملتو ومنحرف ! فقبيل التوقيع ، نجد أن « العملاء » ، بعد أن يتكشف لهم كيف أن « دائرة المعارف » سوف تكون شيئا ملائما ، ونافعا ، فى حياتهم الأسرية ، قد يحتاجون حقا اليها ويطلبونها ، لكنهم فى الواقع دفعوا الى ذلك عن طريق الخداع والتحايل ، فى البداية ، لا أكثر ! ··

« كود » أخلاقيات الشركة الكندية للتسويق المباشر بالبريد (*)

فى كل مكان من أمريكا الشمالية ، توجد أعمال يتم اجراؤها وانجازها عن طريق التراسل بأوامر أو « أذونات بريدية » ، بقصد الحصول على بضائع وسلع من أنواع ، وعينات لا عد لها ولا حصر ··

وتواجه هذه الاعمال ــ بطبيعة الحال ــ مشكلة قصور ، أو تناقص الحجم المنتظر لمعدل اقبال عملائها مستقبلا ·

ومن ثم ، فان عليهم أن يجعلوا ما يعرضونه عليهم من هذه البضائع والسلع ، مغريا الى الحد الذى يحمل الناس على شرائه على الفور · وقد يظن المرء ، مع هذا ، أن لهؤلاء الباعة كل الميزة وكل المنفعة من وراء جعلهم صور سلعهم ، وأوصافها ، جذابة ومغرية الى أقصى حد مستطاع · وفى معظم

(*) عن الشركة المذكورة ، وتم نقلها هنا باذن خاص ·

الحالات ،نجد أن العمــلاء لا قبل لهم ، مقـدما ، بالمقـارنة بين صــور هذه « المعروضات » من البضائع والسلع وأوصافها المزعومة ، وبين السلع كما هى على حقيقتها وواقعها ٠٠

ومن سوء الحظ ، أن كثيرين من أولئك العملاء يكون قد تم اغراؤهم مسبقا ، ثم يصابون بعد ذلك بخيبة « أمل » مرة ، ومن هنا فان السلع التى يتم شراؤها عن طريق « الطلبات البريدية » ، تواجه مشكلة أخرى ، هى مشكلة كيفية التغلب على تلك الشكوك والريب التى تثور فى نفوس العملاء ازاء حقيقة هذا النوع من السلع خشية أن لا تضاهى ــ بعد وصولها الى هؤلاء العملاء ــ تلك التوقعات التى أثارتها من قبل مجموعة الأوصاف والأشكال والصور التى ساقوها لها عن طريق الدعاية و (ركلام الكتــالوجات) واعلانات الجرائد والمجلات الخ ٠٠ وثمة طريقة واحدة للتعامل مع مثل هذه « المشكلة » ، هى استخدام البراعة فى اختيار ، ووضع ، العبارات والصيغ المناسبة التى تقدم بها السلع ٠ والباعة هنا ، يدعون العملاء أحيانا للاسهام فى مسابقات تقام فى هذا الشأن ، أو قد يدعونهم الى تجربة « اقليمية » تسبق التوزيع العام لسلعة بعد ذلك ٠ أو الى الاسهام فى « اختبار » معين عن طريق الاعلان أيضا ٠ وأحيانا ، يرتبك العملاء ، ويحارون ، ازاء ما اذا كان عليهم أن يشتروا شيئا ما فى هذه الحالة ؟ وقد يحسون بذلك الانطباع الذى يصور لهم أنهم بالشراء انما يؤدون نوعا من الخدمة العامة للمجتمع ويساهمون كذلك فى تقدم العلوم والتكنولوجيا فيه ٠

وهناك بطبيعة الحال ، طريقة أسهل للتعامل مع مثل هذه المشاكل ٠٠ تلك هى ازالة أى سبب من الأسباب المثيرة لسخط العملاء وعدم رضاهم من ناحية « نوعية » هذه السلع ، وجودتها ٠٠ ويتضمن ذلك ، أو يعنى ، ابداء الحقيقة كاملة لا مداورة فيها ، بشأن « السلعة » ومواصفاتها ، وعرضها عرضا دقيقا مستقيما ، مع عرض ما يعوضه ــ فى ذات الوقت ــ عن شعوره بخيبة الامل فى حالة ظهور العكس له ! أن المؤسسات والشركات التجارية الكبرى

التى تجرى على نظام البيع بطريق البريد ـ مثل « محلات سيرز » « ومحلات رباك » ـ لا تأخذ بمبدأ أن « المشترى يشترى على مسئوليته ، فعليه أن يحتاط مسبقا وأن يأخذ حذره ! (Caveat Emptor)

ولا تعتمد مثل هذه المؤسسات على هذا المبدأ فى اقامة صرح أعمالها ، بل على مبدأ «اما أن ترضيك السلعة أو ترد لك نقودك ثانية » ٠٠ وليس مبدأ « أن المشترى يشترى على مسئوليته » بالمبدأ الذى تتذرع به المؤسسات الأصغر التى تبيع عن طريق الاوامر البريدية هذه ، اذا هى حرصت على تكرار وصول هذه الاوامر لها من نفس عملائها ٠ ان المسألة اذن مسألة « أخلاقية » قبل كل شىء ٠ ان البائعين يريدون أن يشتهروا بين الناس بأنهم يعملون وفق المبادىء الأخلاقية وأنهم ملتزمون بها تماما ٠ انهم قد ينظمون عملياتهم وصفقاتهم ـ كما يبين من الحالة التالية ـ بأسلوب خاص ، بقصد جعل التزامهم بالأخلاقيات أمرا واضحا وبينا ، ومن ثم يكسبون ثقة الجمهور ٠

ان أعضاء مؤسسة الشركة الكندية للتسويق المباشر بالبريد (السالف الاشارة اليها) يتوقع الناس منهم المساهمة فى اعلاء القواعد والقيم التالية ، والالتزام بها ٠ فأعضاء المؤسسات الذين يستخدمون الوسـائل التسـويقية المباشرة ، والذين يخلقون تسويقا مباشرا بالبريد ، يقوم على وسائل الاعلان ، والذين هم موردون للصناعة التى يعلنون عنها مطالبون بالالتزام بهذه القواعد والقيم ظاهرا وباطنا ٠ ولكى نصـل الى ماهيـة « أو جوهر » الاهداف التى تستغل بها الشركة السالفة ، فان على جميع أعضائها أن يحاولوا تحقيق جو من التناسق والانتاجية ، داخل الاطار الذى يقتضيه نظام المشروع التجارى الحر ٠٠ فلا أحد منهم يليق به التعدى أو تجاوز نطاق الحـدود القـانونية أو الطبيعية لايما فرد أو مجموعة من الافراد ٠

(أمثلة من هذه الالتزامات الأخلاقية) :

١ ـ عندما تعرض السلع أو الخـدمات ، فالواجب أن تكون « النمـاذج » أو النسخ الاعلانية ، الخاصة بذلك واضحة تماما وأمينة ٠ وكل « عرض »

من العروض يجب أن يقدم على النحو الذى يجعله مفهوما بسهولة من القارئ ٠

٢ ــ عند استخدام أى تصوير فوتغرافى ، أو أى رسوم فنية ، يجب أن يوضح بدقة المواصفات ، والاوصاف ، الحقيقية للسلعة ٠

٣ ــ عند استخدام عامل المقارنات ، والمفاضلات ، السعرية ، فلابد أن تكون واقعية ومن الممكن اثباتها عند اللزوم ٠

٤ ــ عند استخدام شـــهادات الاطراء والتزكيــة للســـلعة المعروضـــة ، فالواجب أن تكون صادرة من مصادر صادقة ، وأمينة لا خداع فيها ولا غش أو زيف وهى هنا ــ أى المصادر ــ تتمثل فى أولئك الذين يستخدمون هذه السلع أو الخدمات المعروضة ، والتى تكون فى حوزة البائع لها فعلا ٠ أو أن من السهل فعلا الحصول عليها ٠

٥ ــ عند استخدام كلمة « نضمن » أو « ضمان » ، أو ما يراد فهما ، فان هذه الكلمة يجب تحديد مفهومها على نحو حاسم وبات ٠

٦ ــ عند اضافة « ميزة » من المزايا ، أو ربح ما يضاف الى سلعة معينة بشرط شراء سلعة أخرى معها ــ فان الواجب فى هذه الحالة توضيح الشروط » بحروف تفرغ فى « **بنط طباعى** » تسهل قراءته ٠

٧ ــ لا يجب شحن البضاعة عن طريق البائعين أو وكلائهم (أى وكالاتهم) قبل الحصول على ترخيص لهم بذلك من العميل ٠ وفى حالة « الاختيار السلبى » (أو الرفض) بالنسبة لعمليات الشراء التى تتم فى الجهات التى يكون مسموحا بتداول السلعة فيها (أى حيث يستلم العميل السلعة ما لم يخطر البائع بعدم رغبته فى استلامها) فان هذا « الأمر » يجب توضيحه فى « العرض » الأصلى ٠

٨ ــ عندما يتم عرض السلعة على أساس موافقة العميل عليها واســتلام البائع لجزء من ثمنها مقدما (كعربون) فانه فى حالة استرداد هذا

العربون يجب أن يوضح ما اذا كان المبلغ المسترد يشمل ، أو لا يشمل ، تكاليف البريد أو « نولون الشحن » ، أو التسليم · كذلك يجب أن يقدم طلب استرداد « العرابين » على وجه السرعة ، وفى غضون ما لا يزيد على فترة ثلاثين يوما من تاريخ استلام الطلب الخاص بذلك ·

٩ ـ السلع « البريدية » التى تشجع على ارسال مواد أو أشياء يمكن تفسيرها بأنها أشياء داعرة ، أو مبتذلة ، أو سوقية ، أو غير لائقة ، أو خادشة · الخ ·· لا يمكن أن تقبل أصلا ، كما لا يمكن التشجيع عليها أو تأييدها من جانب « الشركة » ·

١٠ ـ اذا كان لشخص ما أن يطلب رفع اسمه من « القائمة البريدية » التى لفرع من فروع المؤسسة ، فان الواجب فى هذه الحالة بذل كل جهد يمليه الضمير للاستجابة لهذا الطلب · وأى شخص يتقدم بمثل هذا الطلب ، من الواجب أن تقدم له النصيحة بشأن أفضلية « القائمة البريدية » التى تقدمها « المؤسسة الكندية » المشار اليها آنفا ··

١١ ـ اذا كان هناك تأخر فى موعد وصول السلع المطلوبة ، والتى تكون شحنت بطريق السفن ، فالواجب فى هذه الحالة تقديم النصيحة للعميل كى يكتب للشركة أو المؤسسة فى خلال ثلاثين يوما من استلامه لامر التحويل التجارى شريطة أن تكون هناك وسيلة متاحة ، وميسورة من وسائل المواصلات المناسبة أمام الشركة أو المؤسسة ، ويقبل كذلك الطلب التجارى الذى لم تسدد قيمته ، بالنسبة للسلع التى تعرض للبيع من المخزون السلعى بالشركة أو المؤسسة ·· والواجب شحنها فى غضون ثلاثين يوما من استلام أمر الطلب التجارى المذكور ، أو فى حدود الوقت المقرر بالطلب التجارى الأصلى الخاص بها · وأى احلال أو ابدال يتم فى السلعة المطلوبة أصلا ، يجب أن يكون فى هذه الحالة من السلع العالية الجودة ، أو من السلع التى يوافق عليها «العميل» قبل شحنها له ·

١٢ ـ اذا استخدمت « المباريات » و « الجوائز » بهدف زيادة الاقبال على السلعة ورفع حجم مبيعاتها ، فان الواجب فى هذه الحالة ذكر القواعد التى يجرى عليها نظام « المباراة » بوضوح تام ٠٠ كما أن جميع جوانب « المباراة » يجب أن تلتزم بالضوابط الموضحة فى القسم ٢ر٣٧ من القانون الخاص بفحص أعمال وتصرفات الاتحادات التجارية ، النافذ المفعول ابتداء من أول يناير سنة ١٩٧٦ ٠٠ كذلك يجب أن يراعى ـ فوق الالتزام بالفقرات أ ، ب ، جـ من القسم ٢ر٣٧ المشار اليه ، أن تكون « المباراة » قانونية ٠٠ أى تجرى وفق أحكام نصوص « قانون العقوبات » ، وأحكام القوانين الاتحادية أو الاقليمية ، أو اللوائح المحلية الاخرى ٠

١٣ ـ يجب كذلك تطبيق الاجراءات الخاصة بالدفع والتحصيل ، على الوجه الذى يمكن معه تجنيب العميل مضايقات لا مبرر لها ، مع تقديم مبلغ اضافى مقابل فترات التأخير البريدية ٠

١٤ ـ فى حالة استخدام « المسوقين » المباشرين لصندوق بريد معين ليرجع اليه العميل (فى مراسلاته) ، فالواجب فى هذه الحالة أن يذكر أيضا عنوان الشارع فى صلب الاعلان ٠

١٥ ـ كلما استخدم بائع ما اسما يختلف عن ذلك الذى تم تسجيله وتدوينه بدفاتره ، أو الاسم المعروف لديه بصورة واضحة ، فالواجب عليه أن يطابقه على الاسم الموجود بالشركة « الأم » ٠

تعليق

هل من غير المجدى ، أو من قبيل الأساليب « الدونكيخونية » ، محاولة العمل بأسلوب أفضل من ذلك الذى يعمل به الآخرون ؟

توافرت لنا الآن جملة « فرص » تصلح فى ذاتها لان تخضع لمقياس التقييم النقدى ـ من وجهة النظر الاخلاقية ـ اذ تشتمل على عادات

وممارسات يجرى العمل بها فى محيط المال والاعمال بوصفها أمورا مسلما بصحتها تماما ! ولسوف يتوالى ورود عدد آخر من هذه الامثلة التى تجرى في نفس هذا النطاق ، ولنفس الغاية ٠

ومع ذلك ، كيف يمكن ترجمة التفكير الانتقادى (أو التقييمى) ــ حيال هذه الامور ــ الى ضروب « تطويرية » من التحسين والتنقيح تلحق بمثل هذه العادات والممارسات ؟ هل يعمل الناس ، ويتصرفون ، بطريقة أفضل ، ويهتمون حقا بتقييم كل تصرف يقدمون عليه (فى هذا العالم المتشابك المعقد) ؟

لابد أن مثل هذه الفكرة ، أو هذا الخاطر ، قد جال بذهنك جملة مرات فكلاهما يتردد كثيرا عند اثارة هذا الموضوع بالذات ، ويلازمه بصفة مستمرة ٠٠ ونعنى به موضوع أن الشركات ، أو الناس الذين يأخذون على عاتقهم ــ كأفراد ــ الامتناع عن ممارسة عادات أو تصرفات تكون موضع شك وتساؤل واسترابة ، فانهم سوف يتكلفون مقابل ذلك نفقات وأعباء مالية ٠٠ وأن هذه النفقات والاعباء التى سيتكلفونها ، من المحتمل أن تكون بقدر أكبر نسبيا ، وأنهم من المحتمل كذلك أن يعاملوا بزراية وسخرية من جانب منافسيهم من لا يرعون فى ممارسة أعمالهم ، وعقد صفقاتهم ، حرمة لمثل هذه الاعتبارات ، من أجل الظفر بمزيد من الكسب والربح ، والتغلب على غيرهم فى السوق ! ومع ذلك ، فان الافراد الشرفاء ذوى السلوك النظيف الحميد ، هم آخر من ينتهى من السوق ٠

نعم انهم عندما يقدمون على الالتزام الاخلاقى بقواعد السلوك الشريف مدققين فى محاسبة النفس بأكثر مما كان يفعله « دونكيخوتة » مع نفسه ــ قد يجدون من الصعب أو العسير مخالفة منافسيهم فى الرأى ، خاصة حين نعتهم هؤلاء « المنافسون المتحرزون » بصفات السذاجة والغفلة لأيثارهم أن يكونوا شرفاء أمناء فى السوق ! ٠٠

وليس هنا طريقة معينة لتنحية مثل هذه الصعوبة تماما ! فالاشرار ــ كما كان يتألم من جراء ذلك فى القديم « **النبى أيوب** » ، أسوان متحسرا ــ

نراهم ينجحون أحيانا ويفلحون • وأحيانا لا تلقى التضحيات التى تبذل من أجل التمسك بالفضيلة جزاءها الحق •

ومن ناحية أخرى – وفي مقابل ذلك ـ • (بل ومن خلال مثل أو أكثر من الامثلة ـ السائرة) نستطيع أن نرجح ، أيضــا ، قيمــة مثل آخر فى هذا النطاق • فالامانة « **تكلف** » صاحبها •• على الأقل ! بمعنى أن هناك فى الغالب توافقا أو تطابقا زمنيا بين ما تقتضيه المعاملة الامينة ، الفاضلة ، من ناحية ، وبين ما تتطلبه مصلحة الفرد من خلال ممارسته لاعماله فى السوق ، على المدى الطويل ، من ناحية أخرى • والحق أن الاشتهار بسمعة المعاملة «الامينة» يعد دعامة من الدعائم المهمة محيط المال والاعمال •

ومثل هذه السمعة من الصعب حقا المحافظة عليها ما لم تكن قائمة على أساس ثابت وركن مكين •

كذلك يجد الأفراد (والشركات أيضا) أن من مصلحتهم احراز سمعة طيبة ، عن طريق احترامهم لمصالح الجمهور أولا •• وهذا بدوره أمر لعل الاحتفاظ به أكثر تكليفا ومشقة ، خاصة اذا كانت الاساليب والعادات التى درجوا عليها تجرى فى اتجاه آخر تماما (أى مناقض لمصالح الجمهور !)

ويبدو من الواضح أن المثل القائل ان « الشرفاء هم آخر من ينتهى » ، لا يعطى توجيها شاملا ، موثوقا بصحته ، للناس والشركات على السواء ، ممن يقصدون البقاء فى سوق الاعمال لبعض الوقت •• ولا هو أيضا بالبرهان أو الدليل العام • السليم ، على امكان الاتيان بأى عمل مستنكر تستطيع الاتيان به دون التعرض لعواقب وخيمة بسببه • فهل تستطيع استخدامه فى مقــارفة جريمة شنعاء بالحى حين يكون البوليس مشغولا فى مكان آخر ، كما تبرر اقدامك ، مثلا ، على مهاجمة أى شخص قادم فى الطريق لسلبه وسرقته ؟ قد تكون على حق فى تفكيرك بأنك أن لم تهاجمه أنت ، فمن المحتمل جدا أن يهاجمه سواك ، ويفر بما يظفر به من مغانم وأسـلاب تخليت أنت عنهـا له لفرط سذاجتك (!!) •

وبالمثل ، قد تكون محقا فى تفكيرك بأنك ان لم تزيف الحقيقة بشأن مواصفات المنتجات والسلع التي تبيعها ، فان منافسيك سوف يقدمون على ذلك ، من تلقاء أنفسهم ، ويغنمون وحدهم ما فاتك أنت أن تغنمه ! ٠٠

وقد يكون لك بالفعل منافسون هم على استعداد للاتيان بجميع الافعال التى لا تستطيع أن تحمل نفسك حملا على اتيانها ، بحكم وسوستك واحترامك لذاتك والمبادئك ٠ فاذا كان ما يفعلونه هم لا يحسم الامر بالنسبة لما يجب أن تفعله أنت ، فى مثل هذه الحالة ، فلماذا يجب حسمه حين تكون مشاعرك قد تركته مفتوحا (ومباحا) الى حد ما ، لتتولاه أنت (؟!) ٠٠ وقد لا تكون عندئذ من قوة التصميم والارادة بحيث لا تملك أن تتساءل - بينك وبين نفسك - ما الذى عليك أن تفعله ؟

ان مشاعرك ، حين تكون قوية مطمئنة يمكن تصويرها بأنها من الثبات والتمكن بحيث تبلغ حد الارتباط والالتزام بقواعد « أخلاقية » معينة ٠ ان هذه القواعد قد يتسنى اعمالها لحسم تلك « الحالات » التى لا تكون فيها مشاعرك من القو والاطمئنان بالدرجة الكافية (بحيث تحفظك من التردى أو التورط فى تصرفات لا أخلاقية) ٠

ان للناس مصالحهم التي لا تنحصر في مجرد احراز النجاح في ميدان الاعمال ٠ نعم ، ان لهم مصلحة في أن يعيشوا في « **مجتمع** » - هو بجانب التزامه بقواعد أخلاقية متباينة - يعاملهم بانسجام وتوافق أخلاقي ، كما أنه يتجانس مع أهدافهم من خلال ممارسته لأساليب وطرائق تكون ، بصفة عامة ، جذابة ومغرية ! وفي مثل هذا « **المجتمع** » ، تزدهر الثقة ، والمساعدة المتبادلة ، كما يزدهر أسلوب التحمل المتبادل للمشقات ، والامتناع المشترك عن عادات وممارسات معينة ٠

وفي محيط المال والاعمال تتصارع « العادات » وتتصادم مع هذه « الأخلاقيات » انها صراعات تضحي بالأشياء الطيبة التي لا يستطيع الناس أن يتوقعوا تعويضها بالكامل ، بمجرد النجاح عن طريق الاخذ بالاساليب

والممارسات ، أو « العادات » ، المشكوك فيها • وحتي لو أنهم لا يفقدون — في نظرهم الخاص — ومن جراء مثل التضحيات ، اكثر ممـــا يكسبـــون من ممارستهم لتلك الأساليب والعادات بالذات • فانه من قبيل العزاء ، أو بعض العزاء ، لهم •• أنهم حين يمتنعون عن ممارسة تلك الأساليب و « العادات » (موضع الشك والريبة) انما يساعدون علي الحفاظ علي مجتمع متـــوافق ومتجانس ، فضلا عن ضمان منافع ومزايا لهم ، جديدة ، بغض النظـــر عن أعمالهم المالية والتجارية الخاصة •

الا أنه بالنسبة لموقف من تلك المواقف الميئوس منهـــا فعـــلا ، والتي يواجهها صاحب الاعمال ، قد يكون من باب تدميرك لنفسك ، ولمصالحك ، أن تحاول أنتفعل ، أو أن تتصرف ، بأفضل مما يفعل أو يتصرف الآخرون ، في ظل نفس الاعراف والعادات ، والممارسات ، السائدة في المجتمع••كما قد يكون ذلك أمرا غير مثمر أو مجد في حد ذاته ! فأنت وحدك — وبلا مســـاعدة من الآخرين — لا تستطيع أن تفعل أى شيء ينطوى علي « فارق ملحوظ » (بالنسبة لما يفعله سواك) •• ازاء هذه الأعراف والعادات والممارسات المشار اليها ، أو حتي ازاء نتائجها واثارها ، حتي وأنت بصدد ارساء « قاعدة » المبدأ ، أو ضرب المثل والاسوة لسواك • أنك حتي في مثل هذه الحالة — قد تظل محتفظا ببعض ارائك الخاصة التي تهدى تصرفاتك ، فقد تعتزل « فـــرع » الأعمال التي تزاولها الي فرع اخر منها ، كما يمكنك أن تثير اهتمام غيرك ، أو أن تحضه ، علي اصلاح العرف أو التقليد ، أو الممارسة ، موضع الشـــك والريبة (اذ تجد نفسك في تحالف وتوافق مع ضحايا المساوىء والشرور الناجمة عن مثل هذا العرف ، أو التقليد ، أو تلك الممارسة) •• وهذا سوف يعني ، أحيانا ، المطالبة بأن تضع « الحكومة » تنظيما خاصا أو تسن قاعدة معينة •• كما قد يعني ، أحيانا أخرى ، استهلالا وبداية لتنظيم معين بهدف ضبط النفس وكبح جماحها (علي غرار ما فعلته الشركة الكندية المشار اليها انفا ، والتي رأينا منذ قليل ذلك « الكود » السلوكي الذى وضعته هي لنفسها ليضبط نشاطها ويحكم تصرفاتها ازاء الآخرين) ••

وفوق هذا كله ، نجد من السهل أن ندعي أن الأوضاع أو « المـــراكز » التي تواجهنا ، تحمل علي اليأس والقنوط ، في حين أنها — في واقع الأمر — ليست كذلك ٠ فالناس ، عادة يصفون أنفسهم بأنهم يواجهون منافســـات ومزاحمات لا ترحم ولا تهدأ ، في حين أنهم في الحقيقـــة — حتي لو كـــان منافسوهم ومزاحموهم مجردين من الضمير أو المبادىء الخلقية ، يملكـــون مندوحة كافية لفعل العديد من الأعمال والتصرفات الطيبة ، دون أن يخاطروا بأموالهم ومصالحهم ، أو يتعرضوا لخطر الخراب المباشر كما يدعي البعض !

واذا أنت علقت أى محاولة من محاولات الاصلاح العـــام لمثل هـــذا « العرف » السيء ، دون بت أو حسم ، فان ذلك انما يعني أنك امتنعت فقط عن اتخاذ أى مبادرة من جانبك تفضى الي زيادة مساوىء الوضع ، أو العرف موضع الشك والنظر ٠٠ بل أنت تملك حتي أخذ بعض المبادرات ،من تلقـــاء نفسك ، للتخفيف من الجوانب المعترض عليها من هذا الوضع أو العـــرف ٠ فباتباع أسلوب المكاشفة والمصارحة ، مثلا ، مع العميل أو الزبون (ولو نوعا ما) — أو ترك أجهزة قياس المسافات في السيارات علي حالهـــا دون تغيير مثلا— فهذه كلها أمور تشكل بداية تخطوها في هذا الطريق المستقيم ٠ وقد يشيع هذا الأمر حتي يصبح سلوكا عاما ومنهجا متبعا ، نتيجة لعدد من « المبادرات » المتفرقةعلى أنه بمجرد أن تصبح عامة وشائعة ، تظل تقـــوى « وتترسخ » ، ثم يصفو معدنها بفضل ارسائها على أســـاس مزيد آخـــر من المبادرات الصغيرة ، المتفرقة هنا وهناك ٠

وبهذا الأسلوب ، يكون مثل هذا « العرف » السيء — ومعه الأفكار التي حازت القبول العام بشأن كيفية ممارسته ، أو تطبيقه ، بصورة أفضل — يمكن أن يتغير أو يتبدل مع مرور الوقت وتعاقب الظروف ٠ فهل تراك قادرا علي تبرير عدم الاسهام والمشاركة في مثل هذه القضية الأخلاقية « العادلة » ؟!

لقد تجادل شركة من الشركات بقولها انها بالمشاركة أو المساهمة في مثل هذا الامر٠ فانما تخسر بذلك أى قدر من الارباح والفوائد قد تجنيـــه

بأسلوب أو باخر ٠٠ وأنها بهذا ، انما تعمل ضد مطالب ، ورغبات ، حملة اسهمها !٠٠ علي أن هذه الطلبات ذاتها ، يمكن مع ذلك تعديلها (بصورة مناسبة) لو أن حملة الأسهم والسندات يغدون أكثــر وعيــا واحساسـا بالاعتراضات التى ترد على ذلك « العرف » السيء (أو التقليد المشجوب) أخلاقيا ٠٠

واذا لم يتم هذا التعديل أو التنقيح المنشود ، فان الأمر لا يبرر ، مــع ذلك ، ترك عرف أو تقليد كهذا هو موضع اعتراض واستنكار ـ علي حاله غير محسن ولا منقح البتة ولو حتي بأصغر « المبادرات » وأهونهــا اثرا وشأنا !٠٠ انه في حالة « واحدة » فقط ـ تتحدد مسئولية « الشركة » ازاء حملة أوراقها المالية (من اسهم وسندات) ٠٠ وذلك حين تحقق لهم أرباحا أضخم وأسخي ، بفضل اتباعها لسياسة يمكن الدفاع عنهــا « **أخلاقيــا** » ، عندئذ يكون من مسئولية « الشركة » في هذه الحالة ، أن تحصــل لحمــلة اسهمها وسنداتها علي « الحد الأقصى » من عائد الأموال المستثمرة ٠٠ علي أساس أن ذلك يعد من « الاعتبارات » الحاسمة التي يمكن تبريرها من وجهة نظر الضمير والأخلاق ٠ أما خلاف هذا ، فلا ٠٠

الفصل الخامس

الامانة في الاعــلان

الأنواع المتباينة لأساليب الغش والخداع ٠٠

تعليق تمهيدى :

ان عددا من البنود والمفردات التي أورناها بالفصل السابق كان لها من الشأن والعلاقة الوثيقة بالأمانة في الاعلان ، قدر مالها من عــلاقة وشــأن بفنون ، و « **تكتيك** » ، البيع ٠

والآن ، فأن عددا من هذه البنود والمفردات التي سأوردها حاليا هنا ، كان من الممكن اعتبارها من قبيل تلك التي تندرج تحت باب « **تكتيك** » وفنون البيع أكثر من درجها تحت باب « **الاعلان** » ٠

وقد يحاول الانسان ، بقصد التمييز والتفرقة ، أن يقــول ان أنواع الغش وضروب الاحتيال التي تتضمنها هذه البنود والمفردات (أى المسائل أو الأمثلة التى ستعرض) أو التى يقال انها تنطوى على خداع أو غش ــ هي المنحصرة في دائرة فنون « وتكتيك » **البيع** ، لا في **الاعلان** ٠٠ حين تظهر وتتجلي فيمايطلع التجار والباعة ، عملاءهم عليه من بيانات (أو بالاحرى مغريات) وجها لوجه ٠

ان هؤلاء التجار والباعة ، انما يقومون بدور « **اعلاني** » ، لا بتكتيـك من تكتيكات فن « البيع » ، حين يقومون بنشر ، واذاعة ، ما يقــولونه ، أو يزعمونه ، علي أفراد الجمهور ٠ ومع هذا ، فان « **الاعــلان** » ــ حين يكون التنويه عنه بعبارات خاصة ــ من قبيل (الدفع علي ستة شهور ، الخصم في حدود ١٠٪ بالكوبون) وغير ذلك مما يبدو أنه عنصر من عناصر فن البيع ــ يلعب دوراً مهما فى هذه « **اللعبة** » (أى عملية البيــع !) ٠٠ وعلى أى **الأحوال** ، فان هذا كله حقيق أن ينصب ذلك « المسرح » الذى سيتم عليــه ــ وعلي خشبته ــ توجيه خطط و « تكتيكات » عملية البيع ، الي أناس معينين ٠

ولقد تأمل ، فوق هذا ، أن ما تقوله احدى البائعـــات في مــكان (أو مسرح) عمليات البيع ، قد يكون شيئا تقوم هي بتكراره من وقت لآخـــــر ، مثل : « اذا كنت تبحث عن ملحقات مناسبة لأثاثات المنزل ، فهذا هو جهاز « المطبخ الحديث » الواجب عليك المبادرة بشرائه » ·· أو شيئـــا من هـــذا القبيل ··

والأهم كثيرا من مجرد توخي أى تمييز أو تفرقة بين تكتيك فن البيع وتكتيك فن الاعلان ، هو ذلك المجال المنفسح لممارسة مختلف ضروع الخداع والغش الممكن اللجوء اليها ! انها ، في الحق ، ضروب تتزايد يوما بعد يوم ، بل ساعة بعد أخرى ··

ولعل أكثر هذه الضروب والأشــكال وضــوحا ·· والتى هى بمثابة تزييف علي طول الخط (من قبيل المبالغة اللامسئولة في عـــرض المـــــزايا والمحاسن « المزعومة » ، ونسبة « الخصم » التي تبعث علي ابهار الزبون) — هي الأشكال والضروب التي لا يكاد يكف الباعة عن استخدامها واستغلالها ·· وهي ، في جملتها ، تستجيب لكل صور ومحاولات التنويع والتبديل فيها ، الي غير أمد أوحد !

فاذا تسني أحيانا وقف ما لهذه الضروب والاشكال الواضحة ، من فعل وتأثير في النفوس والعقول — فأن براعة الانســـان لقادرة علي اختـــــراع واستنباط أشياء أخرى تكون — للتمويه — أقل وضوحا !·· وهنا فكره فيمـا يمكن عمله ، عن طريق ترتيب المعلومات والبيانات ، أو عن طريق احـــــكام « التوقيت » ·· وما شاكل ذلك !·· وتأمل أيضا تلك الأمور المتعلقة بالمراحل والأساليب السهل ، كيف تراها تكون ؟!

وفى الحالة المعروضة فيما بعد ، نجد الخداع والغش قد أحدثا تأثيرهما عن طريق عرض البائع لرد « الثمن » فورا (في حالة طلب الزبون ذلك ، بعد شراء السلعة !) ·· وهو أمر في حد ذاته يدعو الي تمام الثقة بالبـــــائع — بمعني أن الزبون ، أو العميل ، يتعذر عليه الشك في أن يكون من وراء ذلك

أى مكسب للمخزن التجارى (علي حساب هذا الزبون أو العميل) ٠٠ اذا ما التزم البائع بتنفيذ ما وعد به ، وعلى هذا ، فلا بد أنه يبيعه سلعة جيـــدة من كل الوجوه !٠٠

ولا يسع الباحث او المؤلف (بل قد يتعذر عليه حتي أن يقترح ذلك !) نعم ، لايسعه أن يغطي المدى أو النطاق الذى تبلغه عمليات وأشكال ، وصور ، الغش والخداع المختلفة ، علي امتداد فصلين اثنين من هذا البحث الحالي ٠ ان معظم ما يمكن أن يعمله ، هو أن يقدم مجموعة كافية « نسبيا » ، ومنوعة كذلك ، من الأمثلة والصور ، والحالات ، ليتأكد من أنه بالرغم من أن الغش أو الخداع هو موضوع يدخل – علي الدوام – في نطاق الاعتبارات الأخلاقية بالنسبة لكل هذه الحالات والأمثلة ، فان الأمر الذى يشكل حالة الخداع أو الغش حقا ، يتغير كثيرا من مثل لآخر ومن حالة لاخرى – الي حد أنه يمثل في الحقيقة « مشكلة » أو « عقدة » بالنسبة لهذه التفرقة أو هذا التمييز ٠

وفي محيط الحياة الواقعة ، يجب أن يكون المـــرء علي مستـــوى من الفراسة والحذر ، أعلي من المستوى العادى – حيال حالات كثيرة – يمكن أن يتشكك في احتمال انطوائها علي عناصر غش وخديعة ٠٠ مما قد يقع هو ضحيته ، اذ يجعله مهرة التجار والباعة يستسهل – في حالة صعوبة الكشف والتمييز – يؤثر اخر الأمر الاستسلام للوضع علي علامة (!!) كما يستسهل الاقدام علي ذلك بنفس مطمئنة وضمير مستريح !

ان البنود والمفردات (أى المسائل والحالات والأمثلة) المثبتة في هذا الفصل ، تتفاوت – مرة أخرى – في المنشأ والمدى ، والأهمية ٠٠ كما تتفاوت في احتمالات الخداع والغش التي قد تمثلها وتجسدهـــا (في أعماقهـــا البعيدة !) ٠ ان هذه الاحتمالات لا تتحقق ، دائما في الحالات الواقعية التي أوردناها هنا ٠ فبعض الحالات يمكن أن يقال عنها انها تستـــدعي ، مـــرة أخرى ، التذرع بذلك « المبدأ الثلاثي » (*) السالف ذكره ٠٠ حتي يتبين لنا

(*) نظرية المبادىء التوائم الثلاثة ٠٠ السابق الاشارة اليها ٠

أنها حالات وأمثلة للخطأ ، أو الانحراف ، الصريح • وثمة حالات أخرى صريحة الدلالة على صحتها وسلامتها من الناحية الأخلاقية ـ على الأقل ـ كما يبدو ذلك أحيانا !

وثمة ـ فيما أظن ـ حالة أخرى بينة في دلالتها الصريحة على الخطأ والانحراف ، ومع ذلك •• أنكرت ذلك « هيئة المحكمة » التي نظرت هذه « الحالة » أمامها • ولقد اثبتنا هنا حكم « المحكمة » في هذا الشأن ، مما يدل على أن المحاكم نفسها تتجه الي ناحية الخطأ ، أحيانا ، في قضائها !

كذلك الحال ، بالنسبة للموضوعات التي تفصل فيها تلك التي يسمونها (في نطاق الأعمال) بـ « اللجان التنظيمية » (*) Regulatory Commisions

اننا نبدأ ـ مع ذلك ـ بحالة من هذه الحالات التي فصلت فيها « لجنة » من هذه اللجان • ولقد حول الرأى (القانوني) الذى أبداه القاضى « كاردوزو » ـ بشأن موضوع خشب البناء « الصلب » ـ هذا الأمر من طبيعته العادية ، والمملة ، الى شيء آخر تماما ! ورأى جد بين وواضح •• بل ومنفسح الأفق من زاوية الرؤية التاريخية ذاتها ، فضلا عن أنه خصب في دلالاته على العلاقات التي يمكن أن توجد بين « المنافسة » من ناحية ، وضرورة تنظيمها للصالح العام من ناحية ثانية •

قضية « لجنة التجارة الفدرالية » ضد شركة « الجوما » :

(عن المحكمة العليا للولايات المتحدة الأميركية سنة ١٩٣٣) ••

أدلي المستر جاستس كاردوز برأى « المحكمة » في الدعوى على الوجه التالي :

(*) هى نوع من اللجان القضائية « Judiciary » التى ترد بالاحكام التى تصدرها فى أوجه النزاع المختلفة ـ فى قطاعى الأعمال والتجارة ـ الأمور الى نصابها القويم (المترجم)

في مايو من عام ١٩٣٩ فتحت «**اللجنـة الفدرالية للتجـارة** » ملفـا خاصا · بعد أن اهتمت بموضوع الشكاوى الكثيرة المقدمة ضد مجموعة من خمسين من رجال الصناعة (من أصحاب المصانع وأيضا المتاجر !) بمنطقة الساحل الباسيفيكي بتهمة قيامهم بمنافسة « **غير عادلة** » في نطاق التجـارة والاتجار ما بين الولايات الأميركية المختلفة ·

وموضوع « العرف » أو (الممارسة) ـ والذى دأب علي تطبيقه هؤلاء المشتغلون بالصناعة ـ والذى يشكل هنا موضوع الشكوى باعتبار أن هذا « **العرف** » الذى يمارسونه هو بمثابة « **منافسة** » غير عادلة (والتي تحظرها بالفعل « **اللجنة** » المشار اليها) ـ هو استخدام المشكو في حقهم (أو المدعي عليهم بالاصطلاح القضائي) كلمات « خشب صنوبر كاليفورنيـا الأبيض » لوصف « عينات » (الخشب الكسر) وخشب الكتل والروافد ، أو غيرهما من « حاصلات الغابات » الأخرى ·· والتي هي من أنواع أخرى من « الصنوبر » ، يعرف باسم « **بيناس بونديروزا** » (*) ·

وكانت « النتـائج » والآثار التي تمخض عنهـا هـذا الضرب من « الممارسة » للعرف ، وكذا اثارها علي الجمهور بالغة وواضحة من قرائن الأحوال والمناسبات ·· كما أن هذه الآثار والنتائج أطول من أن يستطـاع صياغتها أو سبكها ، علي الوجه المناسب في حدود منطـوق رأى قانوني محدد ، ومن ثم ، فان علينا أن نقنع بملخص غيـر كامل لهـذه المسـألة (مع الأسف) ··

ان المدعي عليهم هنا يشتغلون بصناعة ، وبيع ، منتجات الأخشـاب المقطوعة أو المنشورة (Lumber) وعروق الأخشاب اللازمة لأعمال البناء (Timber) والتي يشحنونها من كل من « كاليفورنيـا » و « أوريجون » الي عملائهم المقيمين في الولايات ، الأميركية الأخرى ، وكذا

(*) (Pinus Ponderosa).

في البلاد الاجنبية ٠ وكثير من هذه السلع التي يبيعونها لهم ، **ياتي من صنف** « شجرة » **من الأشجار** المعروفة لدى علماء النبات بهـذا الاســم العـــلمي « **بينوس بونديروزا** » ، ويقوم المدعي عليهم هنا ببيعها وتصريفها تحت اسـم « صنوبر كاليفورنيا **الأبيض** » ٠٠ وأحيانا أخرى ، ترسل **للمستهلك** تحت اسم « الصنوبر الأبيض » فقط ٠ وواقع الأمر أن هذه السلعـــة ليست من الصنوبر الأبيض ـ لا من وجهة نظر « الاختبارات العلمية » التي يطبقها علماء النبات في هذا الصدد ٠٠ ولا حتي من وجهة نظر « **العرف** » و « **المفهوم** » التجاريين ايضا ٠

ان أشجار الصنوبر ـ وبالذات الجنس المعروف علميا باسم « **بينوس** » قد ظل مقسما ، لفترة زمنية طويلة (بواسطة كل من علماء النبات وخبـــراء الأحراج والغابات ، وكذا أفراد الجمهـــور) الي قسمين رئيسيين همـــا : الصنوبر الأبيض والصنوبر الأصفر ، وتشمل مجموعة « الصنوبر الأبيض » ـ بالاتفاق والتراضي بين جميع هؤلاء ـ الصنوبر الأبيض الشمالي والمسمي علميا (بينوس ستروبوس) Pinus Strobus ، وينطبق « مواصفاته » علي كل من « الصنوبر السكرى » و « الايداهو » الصنوبر الابيض ٠ وهـذان الصنفان يكثر الطلب عليهما ، بفضل قدرتهما على البقاء والتحمـــل رغـم طوارىء الجو والرطوبة ، فضلا عن ضخامة نسبة « لب » الشجرة (من هذين الصنفين) بالقياس الي جزئها « الغض » الواقع بين هذا « اللب » و « اللحاء » الخارجي للشجرة ٠٠ بالاضافة الي صفات ومزايا أخرى ٠

ومن أجل هذه الأسباب تتمتع هذه « السلعة » بأسعار مرتفعـــة في السوق ، اذا ما قورنت بأسعار الأنواع الاخرى من خشب الصنوبر ٠

والواقع ، أن صنف الصنوبر الاصفر اقل تحملا واقصر بقاء ٠٠ ثم هو اخشن ملمسا ، وأثقل وزنا ، وأكثر تعرضا للانكماش والتقلص والالتـــواء ايضا ، وهو كذلك ضارب في لونه الي السواد أكثر من النوع الآخر ، وأكثر احتواء للمادة الراتنجية (الصمغية) ، بل وأكثر استعصاء علي التصنيـــع

والتشكيل . وهو يحتوى علي الورقة الصنوبرية الطويلة الصفراء (بينوس بالوســترسى) ، وينمو فى الولايات الجنوبيــة ، على حين أن النوع الآخر الأبيض (بينوس بونديروزا) أكثر نعومة .. وينمو في ولايات الســـاحل الباسيفيكي وفي الاريزونا ونيومكسكو ، وكذا في الـ « الأنيلاند امبــاير » (أى مناطق شرقي واشنطون وأوريجون وايداهو ومونتانا الغربية) .

ومن بين أنواع « **الصنوبر الابيض** » ، نجـد أن النوع الشـمالي منه أو المسمي (البينوس ستروبس) قد عرف بأنه أفضل وأطـــول من الأنواع الاخرى . وهو يوصف أحيانا بأنه « صنوبر الشمال الآبيض » ، وأحيانا باسم « الصنوبر الأبيض » لا أكثر .. وتارة ثالثة يضاف اليه « موطنه » الأصلي فيقال « صنوبر الماين الابيض » أو صنوبر ميتشجان ، أو صنوبر ويسكنسون ، أو منيزوتا ، أو كناديان ، أو نيوبرانزويك . وهو من النبـــاتات المتوطنـــة بالولايات الشمالية الشرقية وبمنطقة البحيرات العظمي ، مع الامتداد غربا حتي مينيزوتا .. كما يوجد في كندا وفي منطقة هضاب « الآبالاش » .

ولقد كان « **المادة** » الوحيدة تقريبا المستخدمة في البنـــاء للمستعمرين والنزلاء الأول بولاية « نيو انجلند » .. وكان جد مشهور بطول بقائه وتحمله حتى ان كثيرا من المبانى القديمة كان يقام ويبنى منه خلال القرنين الســابع عشر والثامن عشر .. ومازال باقيا في حال طيبة تماما !..

وينسب الصنوبر السكرى لموطنه بمناطق كاليفورنيا المرتفعة ، ولمنطقـة أوريجون ، والي أجزاء من نيفادا . وينمو صنـــوبر « ايداهـــو » الأبيض بالمناطق الجبلية من « **ايداهو** » .. وأيضا بواشنطون وأوريجون ، وبأجزاء من كولومبيا البريطانية . ولازال نوع « الصنوبر الأبيض » يحظي بسمعـــــة عظيمة بين أفراد العملاء المستهلكين له ، وهو في التقدير العـــام له ـ يعتبر أعلي نوع وأفخره من أخشاب البناء ، بالنسبة للمزايا والخصائص المتفوقة التى يلتمسها الناس في « **المادة الخشبية** » الواجب استخدامها في نطاق مثل هذه الأعمال . وهو الآن يغدو بصورة أكثر فأكثر ، سلعة خشبية « مميزة » بخواصها ، ومعدة خصيصا ـ وعلي نطاق واسع » ـ لخـــدمة الأغـراض

الخاصة (في نطاق التشييد والبناء) ٠٠ لاسيما وهي تغدو أكثر ندرة وأعلي سعرا من سواها ٠

والحق أن الطلب عليه – **كسلعة** – شـديد بدرجة ملحوظة ٠ وحوالى سنة ١٨٨٠ ، بدأ صنف ال « بينوس بوندروزا » – رغم أنه من النوع الموصوف بالصنوبر الاصفر (كما سبقت الاشارة) يعطى له وصف « **الصنوبر الأبيض** » **(!!)** عند بيعه محليا فى أسواق كاليفورنيا ونيومكسكو والآريزونا ٠ وهذا « الوصف » المعطى له مصحوب عادة بالاشارة الى ولاية « الموطن » ، كأن يقال له « صونوبر كاليفورنيـا الأبيض » الخ ٠٠ وبحلول عام ١٨٨٦ انتشرت الكميات المبيعة منه تحت هذا الاسم حتى بلغت حدود نيفادا وأوتاها بالاضافة الى شحنات بحرية ترسل أحيانا الى أبعد من هذا شرقا ٠ وحوالى سـنة ١٩٠٠ شـقوا طريقهم الى نيو انجلند ولو على حد محـدود ٠ أما « الصونوبر » الوارد من « اينلاند امباير » ، فكان يرسل شرقا بصورة أكثر تلكؤا وبطئا ٠٠ وعندئذ كانوا يطلقون عليه اسم « صنوبر الغرب الابيض » ، وهو اصطلاح أصبح الآن ، **مهجورا** ، **بوجه عام !**

والواقع ، أن تقدم القادمين الجدد ، من كل من جهـات السـاحل ومن « انيلاند امباير ، لم يكن معذودا بمثابة مسيرة نجاح وتوفيق بمعنى الكلمة ! فهم فى تحركهم نحو الاسواق الوسطى والشرقية بدأ يزداد تنافسهم أكثر فأكثر مع باعة سلعة « الصنوبر الابيض » الاصلى الذى ظل مألوفا فى هذه الاسواق لفترة زمنية طويلة ، ومن ثم بدأت تمتمات الامتعاض والسخط تتصعد وتسمع هنا وهناك ، وفى سنة ١٩٢٤ – وكنتيجة جزئية للشكاوى والتحقيقات الرسمية فى هذا الشأن – اضطر كثيرون من المنتجين ، خاصة بمناطق « انلاند امباير » ٠٠ وكذا بعض المنتجين بكل من كاليفورنيا والآريزونا الى التخـلى بمحض رضـاهم عن وصف منتجاتهم وسـلعهم الخشـبية بصـفة « **الابيض** » ، واتخذوا بدلا من ذلك اسم « **صنوبر البندوزا** » ، حيث أن كلمة « **بندوزا** » هذه تعد افسادا وتحريفا لكلمة « بوندروزا » التى وضعها فى الاصـل علمـاء النباتات (بقصد التحديد والتمييز ٠٠)

فصنوبر « البندوزا هو اللفظ الاصطلاحى الذى يستخدمه ـ بدلا من ال «بوندروزا » ـ ممثلو ، ووكلاء ، المنتجين لحصيلة تربو قليلا على نصف ما يسوق من محصول « البوندروزا » . ومع ذلك ، فان المدعى عليهم فى هذه « **الدعوى** » ـ وكذا آخرين معهم ـ رفضوا القيام بأى تغيير فى هذا الشأن .

وفى غضون السنوات الخمس التالية ، غدا **صنوبر كاليفورنيا الأبيض** » ـ ومرادفاته ـ سلعة أكثر قيمة ، وأهمية فى أسواق أخشاب البناء بكل أنحاء الولايات المتحدة ولقد أفضى تجميع هذه « **الشكاوى** » الى اجراء تحقيق دقيق تقوم به « اللجنة » المشار اليها ، وهو تحقيق كان له ، فى الواقع ثمرته في هذا الشأن .

ان ظواهر الارتباك وسوء الاستخدام الناشئين عن ذلك التداخل والتشابك بين الاسماء والمصطلحات ، « ظاهرة » قد ازدادت وتكاثرت من خلال ما تم الكشف عنه من حقائق فى هذا الشأن بالذات . وكثيرون من باعة « التجزئة » يتسلمون « **أوامر** » بطلب توريد صنف « الصنوبر الابيض » ، لكنهم يسلمون صنفا آخر هو « صنوبر كاليفورنيا الابيض » ، دون أن يعلموا أنه يختلف عن نوع « الصنف الحقيقى » من الخشب المطلوب !

ان الكثيرين ممن يعلمون الفارق بينهما ، يسلمون مع ذلك « **الصنف** » الادنى والاردأ .. لانهم لا يستطيعون شراءه لقاء أسعار أرخص .

ولا يزال آخرون ـ ممن هم على تمام العلم بالوضع . وأمناء أيضا ـ يسلمون عملاءهم « **الصنف الحقيقى** » (أى الصنوبر الابيض الاصلى) ، وبهذا يضعون أنفسهم موضع المضاربين والمتخلفين فى سباق المزاحمة مع الادعياء والجهلاء ، ومن لا ضمائر لهم من التجار والباعة . وبهذا تحول مسار التجارة من فريق المتجرين فى صنف الصنوبر الابيض « الحر » الى المتجرين فى صنف ال « بينوس بونديروزا » على زعم انه هو ، « الصنوبر الابيض » !

كذلك تحول مسـار « التجارة » من التجـار فى صنف ال « بينوس بونديروزا تحت اسم ال « **بينوس بوندوزا** » ، الى المتجرين فعلا فى صنف ال « **بينوس بونديروزا** » المباع فى ظل شعارات تجارية أكثر اغراء وأكثر جاذبية ! ٠٠

ان تحول مسار التجارة من المتجرين في صنف معين الى المتجرين فى صنف آخر ليس هو الأدنى ، أو الضرر الوحيد فى هـذا الامـر ٠٠ بل ان المستهلكين والمهندسين المعماريين ،وتجار التجزئة قد ضللو بدورهم ، فقد كانوا يوجهونأوامر الطلب على السلعة أو الصنف الذى يتجر فيه المدعى عليهم أى (المشكو فى حقهم هنا) ، ظانين أنه من صنف الصنوبر الابيض الحقيقى ، وأن له من ثم تلك« المواصفات » الملازمة لهذا الصنف من خشب البناء ٠ ولقد قبلوا تسلم طلباتهم تحت تأثير هذا الاعتقاد ٠ ومن الحق فعلا أن صنف الخشب الذى يبيعه المدعى عليهم ، ولو أنه ليس من صنف الصنوبر الابيض الاصلى ، فانه أقرب الى هذا الاخير فى خواصه وصفاته « الميكانيكية » من صنف الصنوبر الاصفر ، المتوطن فى الجنوب ولعل حقيقة كونه « صنفا وسطا » بين الصنف الابيض والصنف الاصفر ــ مما يخدم فى نفس الوقت أغراضا عدة فى هذا الشأن ! ــ يجعل عادة احلال أحدهما محل الآخر أمرا أسهل منالا مما لو كان هذا « الفارق » بين الصنفين واضحا وميسورا تمييزه ٠ ومن ثم ، « تزدهر ظواهر » التشويه والارتباك والفوضى ، فى مثل هذه التربة الخصبة !

من هذه الحقـائق وغيرها انتهت « اللجنـة » الى قرارها ، وهو أن المدعى عليهم فى هذه الدعوى ، أو الشكوى القضائية ، يمارسون بالفعل نوعا غير عادل ولا منصف من المنافسة ، بتصرفهم فى المعاملات على هذا النحو الذى يمارسونه ، وأن أساليبهم ، بالتالى ، يجب تغييرها ٠٠ حرصا على صالح الجمهور ، وحقوقه ٠٠

« ان ما تكشف للجنة من البيانات والحقائق فى هذا الموضـوع ــ لو أنه تأيدبشهادات الشهود ــ لكان حاسما فى الدعوى ٠

ان محكمة الاستئناف ، رغم اعترافها باقرارها لهـذه التصرفات ، واحترامها لها الا اننا نرى انها انما فعلت ذلك فى الظاهر فقط وانها لا تقره باطنا (!!) . ومن ناحية الشكل ، قررت « المحكمة » أن ما تكشف لها من حقائق ووقائع بشأن هذه المنافسة غير العـادلة لم يرد ما يؤيده ويسـانده أمامها .. بأى صـورة من الصور . والواقع ، أن ما فعلتـه « المحـكمة » ينحصر في تقديرها الخاص لامر الشهادة والشهود » وانها تختار وتلتمس لنفسها ما ينير أمامها الطريق وسط عديد الاستدلالات والقرائن المتعارضة ، وغير المؤكدةفى هذا الموضوع . هذا الى ان كلا القانون وروح القرار القضائى يحظران استخدام سلطة الاكراه والضغط فى أمر كهذا .

ومع كل فهذه « حيثياتنا » من وجهة نظرنا :

أولا : أقيم الدليل على أن المنافسة غير العادلة أمر غير لائق ومستهجن فى نظر « التوصيات الخاصة بالعرف الميسر التى أقرها « جهاز مكتب المعايير والمقاييس » ، وذلك عند تلاوتها فى وقت واحد مع شهادة الشهود ، فيما يتعلق بالمنفعة النسبية الى الصنوبر الابيض الاصلى ، وكذا صنف ال « بينوس بونديروزا » .

ان المحكمة الاستئنافية تسلم بأن توصيات جهاز « المكتب » المشار اليه ، لن تفيد أو تغنى فتيلا فى السيطرة وحدها — دون أى شىء آخر — على عمل اللجنـــة وتوجيهـــه . وقد أيدت ، مع ذلك الرأى الذى يذهب الى أن هذه « التوصـيات » هى ، فى حد ذاتهـا ، مغرية ومقنعة الى حد كبير ، وأنهـا باضافتها الى أدلة وقرائن أخرى تكفى فى ذاتها للتوجيه والرقابة ، وعلى وجه خاص ، فان هذه النتيجة كان من المظنونأن تحدث أو تتم فى هذه«القضية» لان الخشب المستبدل — فى حكم المحكمة — يكاد يساوى الخشب الأصيل من حيث الاستعمال الى حد أن المشترين (العملاء) لم يضاروا بشىء ، وان كانوا قد ضللوا فى صفة السلعة . ومثل هذا الاسلوب فى تنـاول الامور يخطىء في تقـدير أهمية ما تبـذله الحكومة من سـعى حثيث لتبسـيط العرف

التجارى وممارسـات التعـامل ٠ انه حتى يسىء ـ وبصورة جوهرية « **أكثر استحلالا** » إلى ـ الى اعتبار آخر ، هو تلك الخطورة التى ينطوى عليها استبدال سلعة بأخرى دون انتباه المشترى لذلك !

(أ) أن جهاز « مكتب المقاييس والمعايير هو فرع من وزارة التجارة » ٠ وبنـاء على طلب ، أو اقتراح مقـدم منه ، فان ممثـلى رجال الصـناعة ، والبائعين ، ومستخدمى أخشاب البناء (أى العاملين فى الاجهزة المتعلقة به) وكذلك المهندسين المعماريين وآخرين ، اجتمعوا معا على هيئة « **مؤتمر** » خلال فترات مختلفة ـ فيما بين سنة ١٩٢٢ ـ سنة ١٩٢٨ ـ بهدف السعى لتبسيط اجراءات التعامل فى صناعة أخشـاب البناء ٠ وفى أعقـاب هذه المؤتمرات ، أصدر جهاز « المكتب » المذكور « تقريرا تحت عنوان » خشب البناء وتوصيات بشأن تبسيط اجراءات التعامل فيه ٠ وكان كثير من الموضوعات التى نظرت ونوقشت فى هذا الصدد ، لا صلة لها بوقائع هذه « **القضية** » ٠ فلقد عالج « **التقرير** » المذكور مسألة « **المقاييس** » المتعلقة بالحجم ، والتفتيش ، ومواد البناء والانشاء ، وموضوعات أخرى لها صلة بذلك ٠ وقد عدد أحد أقسامه الفرعية ، مع ذلك ، أسماء تجارية « قياسية » لانماط وأنواع كثيرة من أخشاب البناء وقد ذكر فى قائمة التقرير ستة عشر نوعا من خشب الصنوبر ومن بينها اسم « خشب كاليفورنيا الابيض » وموازية » أو معادلة ، الآخر ـ من وجهة نظر « **علم النبات** » ـ والمدعو بينوس بونديروزا » ٠

ان توصيات جهاز « المكتب » المشار اليه ، هى فى مجموعها توصيات استشارية ٠٠ ومن ثم ، فان المتعاملين من التجار قد يجرون عليها أو قد يخالفونها وفق ما يرونه أنه الأفضل لهم ٠ وقد حدد جهاز « المكتب » المذكور « **وظيفته** » الخاصة فى تقرير من تقاريره ، بشأن غرض ، وتطبيق ، الاعراف والممارسات التجارية المبسطة كما وضعها هذا المكتب ـ التابع لوزارة التجارة ـ وهو التقرير المؤرخ فى الأول من يوليو سنة ١٩٣١ (الصفحات ٢ ، ٧ ، ١٠ ، ١٧) ٠٠ والوارد فيه ما يفيد أن الممارسة ، أو العرف التجارى المبسـط ،

وسيلة تستهدف القضاء على الاجراءات والتنوعات الشكلية الزائدة ، والتى لا ضرورة لهافى محيط التعامل « الاختيارى » ما بين المجموعات الصناعية المختلفة ٠ والواقع ، لا تملك « وزارة التجارة » « سلطات تنظيمية » فيما يتصل بهذا الشأن ، ومن ثم فان من المرغوب الى أقصى حد ، أن تظل مثل هذه « التوصيات » مميزة عن أى خطة ، أو وسيلة ، حكومية تستهدف الرقابة والتوجيه والتصويب ٠ وليس ثمة ما يظهر منه هنا ـ عندما يضع جهاز « المكتب » المذكور قوائم بأسماء السلع ـ أنه قام فعلا باجراء « تحقيق » تحرى فيه حقيقة العلاقة بين صنف ال « بينوس بوندوروزا » و « صنف الصنوبر الابيض » المعروف فى الولايات الامريكية الشرقية ٠ فجهاز « المكتب » ليس عنده ، بالتأكيد ، هذه « الثروة » من البيانات والمعلومات عن هذا الموضوع ، كما توافرت مثلا (للجنة المعايير والمقاييس) فى سياق بحثها التمحيصى الدقيق ، كما أنه ليس ثمة ما يبين الى أى حد قبلت « نصيحته » من جانب رجال هذه الصناعة أن « سجل » الموضوع ، أو ملفه ، يبين أن « التوصية » لا تتفق مع العرف التجارى الذى تجرى عليه وكالات وهيئات حكومية أخرى ٠ مثال ذلك ، نجد أن « مرفق خدمة الغابات » بالولايات المتحدة الامريكية ، فى « مطبوعاته » التى يصدرها ، وفى « العلامات » و « الاشارات » التى يصدرها فى هذا الصدد ، يصف نوع ال « يونديروزا » بأنه (صنوبر الغرب الاصفر) ٠ وفى مثل هذه الظروف ، كان اجراء جهاز « المكتب » المشار اليه ـ فى أغلب الاحوال ـ بمثابة بعض الدليل الواجب وزنه وتقديره من جانب « اللجنة » (*) ، مع غيره من القرائن والادلة الكثيرة المتاحة ، انه لا ينطوى على مثل هذه الاهمية فيما يتعلق بعدم تصديقه ـ بأى درجة لها وزنها ـ على نتيجة تؤسس على بينة كافية ، بطريقة أو بأخرى ، ان سلطة ، ووظيفة ، كل من هاتين الهيئتين الحكوميتين جد مختلف ، ومتباين ، بصورة جوهرية ٠ فهدف احداهما تبسيط المعاملات عن طريق احلال « التوحيد والتنميط » فى الاساليب والاجراءات ، محل التباين أو

(*) اى تنظر هذا النزاع وصدرت عنها هذه الحيثيات (المترجم)

التفاوت ، ومن ثم التشتت العقيم ، بل والمخرب ، فى هذا الصدد ٠٠ فهو جعل عملية المنافسة تتم بانصاف وبعدل ٠ وقد تأتى أوقات يكون فيها الوصف أو التوصيف أمرا خادعا ، مغايرا للحقيقة نفسها ، بكل وضوحها وبساطتها ٠

(ب) ان نوع الخشب الذى يتعامل فيه المدعى عليهم ليس — فى جوهره — بمدى « الجودة » التى لخشب الصنوبر الابيض الاصلى ، ولا « المبيعات » التى تتم على أساس الصنف غير الصحيح — وتحت الاسم الخاطىء — بالتى تناسب الاغراض المطلب ، لو تمت صفقاتها ٠٠ ان حكم « المحكمة » المذكور يعد فيما يتعلق بهذا الموضوع — يعيبه خطأ مزدوج !

فالخطأ الاول هو خطأ يتصل بالواقع والحقيقة ٠

فالقول بأن الفرع الآخر مساو فى الجودة للنوع الاصلى ، قد ثبت أنه قول لا يستند الى الحقيقة ، أما الخطأ الثانى فيتصل بالقانون ٠٠ فعلى فرض أن التكافؤ أو التعادل بين الصنفين » قائم ، فان « العرف » التجارى الذى جرى على التسوية بينهما هو « عرف » قائم على خطأ لا يزول ٠

ولقد وجدت « اللجنة » — كحقيقة من الحقائق — أن الصنف الاصلى (صنف الصنـــوبر الأبيض) هو صنف أعلى من صنف ال (بونديروزا) لجملة اسباب ، هذا وبصفة خاصة — بسبب طول بقائه وقوة تحمله ٠ ولقد أخذت المحكمة بالرأى القائل بأن الفرق بينهما فى هذه « الصفة » لم يثبت لها بوضوح ، وعلى الوجه الذى يرسى « قاعدة » يستهدى بها عند اصدار أوامر للتوريد ٠ وهذا الامر يبدو أنه مؤسس على أنه حتى بافتراض وجود « ميزة التفوق » ، فان الدليل مع ذلك يعجز عن تحديد درجة هذا التفوق بدقة ٠ ومضت « المحكمة » تقول « وما يبدو أن شهادة الشهود تحاول التدليل عليه ، هو أن الصنف الابيض الشمالى له ، نسبيا قدرة أكبر على البقاء والتحمل للاستخدامات الخارجية ، دون أن يدللوا على وجود أى درجة نسبية لصفة البقاء والتحمل هذا ٠

ولقد ركزت كلا « الحكمة » والنصيحة الموجهة للمدعى عليهم فى هذا الشأن ، تركيزا شديدا ، على شهادة مدير معمل منتجات الغابات والاحراج بالولايات المتحدة ، فى مدينة « ماديسون » المستر ويسكونسن ومساعده المستر هنت . فلقد شهد مدير بانه لا يعرف الدرجة النسبية للبقاء والتحمل لكل من الصنفين وانه على استعداد لان يحيل أى مستفهم فى هذا الشأن الى الاخصائيين ، الذين من بينهممساعده المستر « هنت » ان شهادة المستر «هنت» هذا مؤداها أنه لا توجد « اختبارات » بالمعنى الدقيق للكلمة ، وان قامت المقارنة بين الصنفين (الابيض وال « بوندروزا » على أساس الملاحظة والرأى ولقد واصل كلامه قائلا : أن الخبرة العامة بشأن استخدام خشب الصنوبر الابيض خلال مائتى عام منذ بدء استخدامه ، تشير الى أن هذا الصنف له قدرة عالية ، وبدرجة مناسبة ، على البقاء والثبات والتحمل .. كما أن الخبرة العامة بشأن استخدام صنف ال « بونديروزا » تشير الى أن هذا الخشب له درجة منخفضة من هذه الناحية عند اتصاله بتربة الارض ومعدنها، أو بأى مكان يساعد على نمو عوامل الفساد والانحلال فى البيئة . وهذا أمر « معلوم بوجه عام » .

ومن ثم ، فان الذين يسألون « المعمل » سالف الذكر فى هذا الشأن نصحوا بما يفيد أن لب الصنف الابيض » يتمتع بخاصية مقاومته لعوامل الانحلال والفساد لمدة أطول وأن مدة صلاحيته للاستخدام أطول ، حتى فى ظل العوامل المساعدة على الانحلال والتفسخ ، من صلاحية الصنف الآخر .. وأن المنشآت التى تبنى من الصنف الابيض ، من المرجـــح أن يرفع معـدل تحملها للظروف المسببة للانحلال والفساد ، أكثر من أى صنف آخر .

ان هذه الشهادة ــ حتى لو قامت بمفردها فى هذا النطاق ــ تميل الى تأييد « الحقائق » والمعلوماتالتى تكشفت (للجنة) ــ لا الى التشكيك فيها ــ وهى الخاصة بأن الصنف الابيض الاصلى ، هو أعلى ، بصفة جوهرية ، من الاصناف الخشبية التى يبيعها المدعى عليهم ، كأصنانف بديلة ، وهى شهادة

يقوى من شأنها ، مع هذا ، الدليل المستخلص من جملة مصادر أخرى ٠٠ وللتأكيد من هذا الامر نجد أن ثمة تناقضا لا نرى أن نهون من أمره أو نستخف به ٠ وعلى ضوء الاغراض الحالية ، لا ندحة من الاخذ بمصداقيـــة أقوال أولئك الذين يتحدثون باسم المدعين ٠

ان تجار الجملة والقطاعى ، ورجال الصناعات ، ومصنفى « نوعيات » أخشاب البناء ، وخبراء **المعامل والمختبرات** ٠٠ كل هؤلاء يشهدون بالمزايا النسبية لكافة أصناف الخشب ، ويدلون بنتائج خبراتهم فى هذا الصدد ، وكذا بآرائهم العامة الى زملائهم فى هذه الصناعة ٠ فاذا كان هذا كله قد يمـــكن تجاهله فى وجه الحقائق السافرة التى تكشفت للجنة المعايير والمقاييس ، فلا يكون ذلك الا عن طريق وحيد ، وهو تحويل هيئة « المحكمة » الى جهاز ادارى عليه أن يبحث « القضية » من جديد ٠

وكل ما كتب فى هذا الموضوع ، كان هدفه اثبات أن صنف « البونديروزا » هو فى جودة ــ أى يكاد يقترب من جودة ــ صنف الصنوبر الابيض الوارد من الولايات الشرقية ٠٠ وان علينا ، مع ذلك ، أن نوضح أن احلال صنف محل صنف آخر سيكون أمرا مجحفا ، حتى ولو ظهرت عنصر التـــكافؤ بين الصنفين ٠ وهذا الامر يمكن اتيانه على أحسن وجه ، عن طريق النظر وكذا التأمل فى برهان ، أو دليل آخر ، يتحدى الحقائق التى اهتدت اليها اللجنة ويؤكد أن ثمة سوء فهم من جانب المشترين ، والى هذه النقطة نتحول الآن لبحثها ٠٠

ثانيا : لقد قام الدليل على أن تجار التجزئة ، والمستهلكين ، لم يظهروا هنا فى صورة من التبس عليهم الامر ، وأشكل ، بشأن « نوعية » الاخشاب التى يقوم بتوريدها المدعى عليهم ، وانه حتى لو كان هناك أى لبس فى هذا الصدد ، فليس ثمة ما ينهض دليلا على أن ضررا ما قد وقع ٠

ولقد تواترت الادلة على حقيقة هذا اللبس ، ونتائجه ، بالنســبة لكل من الفريقين ، فتجار التجزئة يصدرون أوامر تجارية بشأن « الصنوبر الابيض

من كبار المتجرين فيه ، ويتسلمون ما يرسل اليهم منه ، ويبيعونه بدورهم الى عملائهم ·· وأحيانا يفعلون ذلك وهم يعلمون ، أو بالاحرى يتشككون ، فى أنهم يوردون صنف « **صنوبر كاليفورنيا** » بدلا من الصنف الابيض الاصلى ، ومن ثم فانهم يوردون « خشبا » أحط رتبة ، على الاقل بالنسبة للاجزاء الخارجية من المبانى (الواجب أن تتوافر فى أخشابها صفات ومزايا خاصة) ·· ثم ان رخص أثمانها ـ بالنسبة للرتبة الادنى ـ (نسبيا) ، يخلق ذلك الدافع الى تفضيل صنف آخر !

وأحيانا ، يتعاملون فى الصنف الاحط والاردأ بنية طيبة ، غير عالمين بالفرق بين صنوبر كاليفورنيا وأصناف الصنوبر الاخرى · ومن ثم ، فان المهندسين المعماريين يخدعون فى حقيقة الامر ، وكذلك المستهلكون والبناؤون · وثمة تصور أبدته « **المحكمة** » هو أنه على ضوء كل ما ظهر من الوقائع والظروف ـ فان تجار التجزئة بشرائهم للخشب بأسعار أرخص ، يكونون قد خفضوا أيضا أسعارهم الخاصة التى يبيعونها بها ، وبهذا يتيحون للمستهلك الافادة من ميزة الوفر فى النفقات على هذا النحو ·· الا أن الاستهلاك هنا قد كشف عن أن هذا الامر لا يتم دائما ، بل ربما لا يتم حتى بصورة عامة ! فاذا حدث جدلا أن خفضوا السعر ـ وليس ما يبرر الاعتقاد بأنهم يفعلون ذلك وبالمقدار المكافىء للمبلغ الذى وفروه لانفسهم ! ـ عندئذ ينتفع العملاء والمستهلكون ، بدورهم بنفس النسبة من التخفيض ·

على أن تحقيق الوفر للمستهلك ، على فرض حدوثه ، لا يمحو ما وقع من أذى وضرر ·· ثم ان المنافسة العادلة لا تكون عن طريق « الموازنة » ، أى موازنة مكسب نقدى مقابل تشويه الشىء الجارى توريده للمستهلكين · ان المحاكم يجب أن تشيح بوجهها عن « مفهوم » جد فاسد ، ولا أخلاقى فى اتجاهه ، لمقاييس المعاملة ·· فالمستهلك قد أضير فعلا عندما يصدر أمرا بتوريد صنف معين له ، فاذا الذى يستلمه صنف آخر تماما · وفى مثل هذه الاحوال ، يكون للجمهور الحق فى الحصول على ما يختاره ، ولو أن اختياره

قد تمليه النزوة أحيانا أو « نزعة الموضة » ، أو حتى الجهل ٠ ولا يقف هذا الاضرار عند حد المستهلك وحده ، بل سيضار كذلك المتجرون ورجال الصناعة ٠٠ ممن كان سيصلهم المطلوب محتويا على الصنف الخشبى صاحب التسمية الصحيحة ، فاذا به وقد حول الى أناس آخرين ممن ينتهجون أساليب اقل تدقيقا وأدنى « **لا اخلاقية** » ٠

ان أسلوبا يكون فى ذاته غير منصف ، لا يتوقف ، أو يتخلى ، عن الاتصاف بهذه الصفة ، لمجرد أن أولئك الذين يستهدفون للمناقشة قد غدوا أكثر احساسا ووعيا بهذا « العرف » التجارى الخاطىء (أو المنحرف) ٠٠ أن هذا يعنى أن كل ما ينطوى على التفريط والتجاوز ، واللا أخلاقية وفقدان الضمير ، يجب أن يرتفع الى مستوى ما هو « أخلاقى » وما هو أدل على يقظة الضمير ! ان « **اللجنة** » لم تؤسس ، أو تنظم ، لتنحط بمستوى المقاييس الى هذا الهوان والحضيض ٠

ثالثا : لقد قام الدليل على أن اسم الخشب الذى يستهلكه المدعون قد اتخذ منذ أكثر ثلاثين عاما مضت ، بدون نية الغش والاحتيال ٠ ومن ثم ، فان استمرارية الاخذ بهذا العرف ليس من قبيل المنافسة غير العادلة ولو أن « اللبس » قد يستفحل أمره عندما يمتد نطاق الصفقات التى تتم بالجهات الشرقية من الولايات المتحدة ، الى حد أن تأخذ أبعادا قومية بمعنى الكلمة ! ٠

هذا ولم يتكشف (**للجنة**) ما يدل علي حقيقة الدوافع التي تحرك المدعي عليهم الي اختيار أسم الخشب موضوع النزاع ، فهؤلاء المدعي عليهم يقولون ان « الاسم » قد تم اختياره لتمييز نوعيات أخشابهم المنتسبة الي فصيلة « **الصنوبر ذى اللون الأصفر** » من الفصيلة الأخرى الصفراء الأكثر صلابة ، والمنتسبة الى موطنها بالولايات الجنوبية ٠ ولقد تسلم بأن الامر كذلك ولكن تبقى مع ذلك ، حقيقة أن هذه الاخشاب الصنوبرية (التى يتعاملون فيها) لم تكن من النوع الابيض ، لا من وجهة علم النبات ولا من الوجهة التجارية ٠٠ ولو أن الفرصة لقيام لبس في هذا الصدد قد تكون طفيفة أو

ضئيلة نسبيا ، في حالة حصر « المبيعات » منه في نطاق عملاء « الاسواق المحلية » ممن يشترون حاجتهم منه لمجرد الاستهلاك المنزلي • وفي هذه الحالة ، فأن من الحتم أن يكون « المدعون » (لو انه وجد مدعون) قليلي العدد ، حينئذ ، بحيث لا يستطيعون الافصاح بصفة خاصة عن شكاويهم ، في وقت لم يكن ثمة جهاز استشارى يضع أمور هذه « المعاملات » وشكلياتها ، فى نصابها القويم • وطبقا للقانون المطبق وقتئذ ، فان كثيرا من العادات « العرفية » التي تمارس في نطاق المنافسة — والتي قد تلغي أو تبطل مزاولتها في الوقت الحاضر — لم تكن معدودة من بين الأخطاء التي توجب اقامة دعاوى أو خصومات قضائية (Actionable Wrongs) بشأن اضرار وقعت ، اذ أن الضرر الذى يلحق بالمدعين كان يصنف عادة علي أساس أنه ضرر غير مباشر ، بل وبعيد •

ولم تكن « اللجنة الفدرالية للتجارة » قد أنشئت ونظمت حتي عام ١٩١٤ : وكان اختصاصها — كما هو الحال الآن — قاصرا علي أمور التجارة والمعاملات ما بين الولايات ، وكذا أمور التجارة الخارجية • فالسكوت والصمت ، حتي ذلك الوقت لا يعد حتي أمارة ضعيفة علي أن « الاسم » الذى أسيء اليه في التطبيق ، كان يحظي بموافقة ، أو رضا ، هذا الفرع من الصناعة! انه لم يكن يعنى ، بحق أكثر ، من هذا •• وهو أن الشر لم يكن كبيرا ، أو أنه لم يكن قد وجد بعد ، ذلك النصير أو المدافع عن الحقوق ، الذى يضع حدا لمثل هذه التجاوزات والاساءات • بل حتي الصمت ازاء هذا الأمر ، فيما بعد ، لم يكن يصلح لأن يلعب دور « المانع » أو « العائق » الذى يصد المجتمع عن التدخل في الأمر بصورة عامة ، أو علي مدى واسع (At large) ، أيا كانت الآثار الناجمة عنه في حق الأفراد ، والتي تؤكد انتهاك مثل هذه التجاوزات لمصالح ، وحقوق ، أصحاب العقارات من ذوى الأملاك •• اذن فلم يكن ثمة حائل يحول ، مع مرور الوقت ، دون شروع من يمثلون الصالح العام من اعادة النظام والانضباط الي هذه الصناعة غير المنتظمة ، عن طريق ازالة كل فرصة من فرص الغش أو الاحتيال أو الجور أو الخطأ

٠٠ مالم يكن الخضوع أو الاذعان (للأمر الواقع) والذى سار شوطا بعيدا الي حد أن الفرص المتهيئة لوقوع سوء الفهم ، قد بلغت من سعة النطاق حد التشكيك في قيمة أى اجراء اصلاحي قد يتخذ حيالها — نقول مالم يكن مثل هذا الخضوع أو الاذعان قد انتهي أمره بالفعل (وتهيأ الطريق من ثم للتصحيح والتصويب والانتظام) ٠٠ عندئذ قد تجرى المنافسة بصورة عادلة ، بغض النظر عن أصلها ومنشئها : وهذا ما سيحدث — علي سبيل التوضيح — عندما يكون توصيف « السلعة » (والذى يتم بالاتفاق والتراضى العام ، بعد أن أسيء أمره قبل ذلك) قد اتخذ مدلولا ثانيا ، يمكن ارساؤه بأحكام كما أرسى المفهوم الاول « الخاطيء » ٠ وحتي ذلك الوقت — والي أن يتم هذا الأمر — ستكون الفرص مهيئة لتكرار الخطأ والضرر والجور ، جميعا !

لقد قام هذا الدليل (في الحالة التي نحن بصددها) علي أنه لم يكن في الامكان ترسيخ « معنيين » يحملان عنوانين يتساويان من حيث « مشروعيتهما » وذلك بفضل قوة الاتفاق والتراضى العام (من جانب الجمهور) ٠ ان الأمر لعلي النقيض من ذلك ، بدليل أن الانتقاض والثورة علي « المدعين » — والتي لا سبيل للتهوين من شأنها — قد غدت أكثر حدة وقسوة ٠ ومع امتداد نشاط الأعمال والاتجاه غربا (في الولايات الغربية) ، وجدنا المتعاملين في خشب البناء ممن يبيعون « خشب الصنوبر » الوارد من ولايات الساحل الباسيفيكي ، قد اشتبكوا في معركة من معارك المناقشة والمجادلة الحادة مع المتعاملين في خشب البناء الذى مصدره « صنوبر » الولايات الشرقية وولايات الغرب الأرسط ٠ وفي أعقاب المنافسة ، وعلي اثارها ، جاء الالتباس وجاء الخداع والغش ، الى حد بلغ ذروته فى غضون الاربع أو الخمس سنوات على تاريخ اعتزام « لجنة المعايير والمقاييس » أخذ زمام المبادرة في يدها ، واعتزامها العمل علي تصحيح الأوضاع ٠ وعندئذ ، وليس قبل ذلك ، فأن « وسم » أخشاب « الصنوبر » بأسماء ومسميات خاطئة (لا تدل علي حقيقتها) كان شيئا أكثر من مجرد شيء عارض يمكن اغتفاره

أو التجاوز عنه٠٠ أن المدعى عليهم ، رغم أنهم مخطئون من البداية قد سمح لهم أن يسيروا في طريقهم دون اعتراض أو صد ، وحيثما كان « الأدنى » غير بالغ يعد حدا صارخا (لا يصح السكوت عليه) ٠ انهم لم يكونوا « احـرارا » في توسيع نطاق معاملاتهم التجارية ، دون أن ينظمو ،أو يكيفوا ، وســـائلهم وممارساتهم « العرفية » لتطابق الاحتياجات المستحدثة في ظـــل الظـروف الجديدة ٠ وقد يمكن أن نجد وجه شبه لهذا الأمر ، في تلك القـــرارات التي تصدر بشأن تطبيق قانون « العلاقات التجارية » حيث يقضى المبدأ الجـــارى تطبيقه بأن الاسم المشروع في اقليم ما ، قد يولد حالة من اللبس والارتباك ، حين يمتد تطبيقه الي اقليم اخر ، ومن ثم يجب العدول بتاتا عن هذا الاسم ٠ ان أكثر من نصف أعضاء هذه « الصناعة » قد تخلوا عن تمـــلك « الاســم المضلل » ، ونبذوه جانبا باختيارهم ٠٠ وأصبحوا يتجرون بالسلعة تحت اسم جديد ٠ وهؤلاء المدعي عليهم ممن ثبتوا علي الاسم السابق وقاومـــــوا أى محاولة لتغييره ، لا يسعفهم ، ولا يعفيهم براءة دوافعهم ، من واجب الالتزام بالأصول في هذا السبيل ٠

ان المنافسة قد تكون غير عادلة وغير منصفة ، في حدود المعني الذى ينطوى عليه هذا النظام القانوني ، وأيضا داخل نطاق السلطات التقـــديرية المخولة لهذه « اللجنة » ٠٠ ولو أن « العرف » المتهم أمام هـــذه اللجنـــة ــ بالنسبة لهذه الدعوى ــ لا يبلغ حد الخداع أو الاحتيال ، كما تفهمه المحاكم التي تطبق القانون العادى ٠ والحق ، أن ثمة نوعا من الخداع ــ كما احست بذلك ، منذ زمن ، المحاكم الحريصة علي تطبيق العدالة ــ ويتجلي في ذلك التشبث بمنفعة معينة هي ثمرة التمويه أو التشويه ، أيا كانت براءة المظهر الذى يتم به هذا الأمر ٠٠ وهو متجسد في الموقف ، أو بالاحرى المأزق ، الذى فيه المدعي عليهم اليوم (بالنسبة لهذه الدعوى) ، أيا كانت دوافعهم حينما بدأوا ممارسة هذا « العرف » المستنكر ٠ والحق ، أن الواجب عليهم تخليص أنفسهم من وزره ، بتطهير أساليبهم التجارية من كل قدرة ، أو حيلة ، لممارسة الخداع أو التدليس أو الغش ٠

رابعا : اخيرا ، قام الدليل علي أن الأوامر الكابحة أو المقيدة ، ليست ضرورية لحماية مصالح الجمهور ٠٠ لكن علي العكس من ذلك ، نـــرى أن مصلحة هذا الجمهـــور سوف تؤكـــد وتعزز بزيادة الطـــلب علي خشب « البينوس بوند يروزا » ، ولو أنه يباع ويسوق تحت عنوان تجارى مضـــلل ! فبهذا يقل الاندفاع نحو تدمير ، وافناء ، الثروة الخشبية لغابات الصنوبر بالولايات الشرقية ، بمعدل مرتفع وسريع ٠

ان الحفاظ علي غاباتنا هو ، في حد ذاته ، خير له أهميته البعيدة في اقتصادنا القومي ٠ ولكن الهدف ، أو الغرض ، سيتسني الحصول عليه ، وتحقيقه ، بأساليب ووسائل ، غير طريقة التعامل علي أسس غير منصفة أو عادلة ، كما أشرنا ٠

والواقع ، أن اكتشاف تلك « المنافسة » غير العادلة ــ في هذا الصدد ــ وهو ما عزز بشهادة الشهود ــ لا يجعل « اللجنة » تتجاوز حدود سلطاتها « التقديرية » ، في سبيل الوصول الي قرارها النهائي ٠٠ وهو أنه ليس تغيير الاسم ــ بحيث يقتصر علي مجرد ازالة كلمة « أبيض » من العلامات التجارية ــ سوف يعطي حماية تجارية مناسبة ، وكافية ، للجمهور ٠٠

والحكم ــ بعد كل ما تقدم ــ هو :

رفض الطلبات (!!) ٠٠

س ٠ بوخز باوم وشركاه

« لجنة التجارة الفدرالية » أيضا ٠٠

ها هنا قضية أخرى تذهب تماما في الاتجاه المعاكس لاتجاه الحـــكم القانوني السابق الاستشهاد به ، والخـــاص بدعـــوى خشب صنـــوبر « البوندروزا » ٠ انها من الاختلاف والتباين بحيث تكفي لان تشكل قضيـــة تكون ذات دلالة بينة علي صحة الأساس الذى تقوم عليه ؟!

محكمة الاستئناف العليا (الولايات المتحدة الأميركية)
« حيثيات سباركس ، مستشار الدائرة الاستئنافية »

يلاحظ أن السلع التي يتم تصنيعها ، وبيعها ، بواسطة مقدم « العريضة » (أى المستأنف) متعددة ، ومتباينة ، بحيث تشمل اشياء من قبيل « الحمالات » ، ومعاطف المطر ، وربطات الجوارب ، والأحزمة ٠٠ وكذا علب « الشامبو » ، وشرائط ساعات اليد ٠٠ وما شابه ذلك ٠ هذا الي أن هــذه السلع تصنــع وتباع بأسعار أكثر انخفاضا من أسعار تلك السلع التي تصنع من ذلك النوع من الزجاج الذى يشكل « السليكا » عنصرا أساسيا فيه ٠ فسلع « المستانف » تصنع من مادة « البلاستيك » ، وهي من ثم بالغة المرونة وذات قابلية عظيمة للطي والثني ، وأيضا للشد والمط ٠٠ وصالحة للتحمل والبقاء ، فضلا عن أنها شفافة القوام ، كما أنها تخدم تماما كل الأغراض التي صنعت من أجلها ٠٠ وتسوق لكل أفراد الجمهور ٠

ومن أمثلة السلع التي يستخدمها الجمهور ويستهلكها ، والتي تصنع من « زجاج البلاستيــك » ، ذلك النوع الذى يسمي الزجاج المقاوم للــكسر ٠٠ والذى استعمل مدى سنوات وما زال مستعملا ٠ وهو زجاج « مصفــح » ، يتألف من « طبقتين » من زجاج « السليكا » ، مع وجود طبقــة من زجـــاج البلاستيك بينهما ٠ وكل طبقة ذات قوام تام الصفاء والشفافيــة ٠ وهــذه الطبقات الثلاث لا يمكن التمييز بينها ، حتي لتبدو لعين الرائي كطبقة زجاجية واحدة ٠

وتعتبر « طبقة البلاستيك » الوسطي بمثابة العنصر الذى يمنع الطبقتين الاخريين من التناثر والتفتت عند حدوث كسر ، وهي في مجموعها ــ كوحدة ــ تعرف وتميز ، عادة ، باسم « الزجاج المقاوم للكسر » كعنوان تجارى وعلامة مميزة في السوق ٠

والسلع التي ينتجها المستانف تصنع من مادة « البلاستيك » أى من مثل ذلك النوع المستخدم في صنع « الطبقة الوسطي » الموجودة في نوع « الزجاج

المقاوم للكسر » ٠٠ وهو يعلن عن سلعته ويبيعها تحت عنوان : « سلع الزجاج المطاط » (Elastic Glass) ٠ وهناك عدد معين من منـــــافسى المستأنف يصنعون سلعهم من نفس العناصر المستخدمة في صنـــع الطبقتين العليا والسفلي من سلع « **الزجاج المقاوم للكسر** » ٠ وعلي أية حال ، فأنهم لا يستخدمون أى مادة من عينة « البلاستيك » ٠ ومن ثم ، فانهم ينـــــازعون « المستأنف » مطالبين بعدم السماح له بالاعلان عن سلعة ، أو بيعها ، تحت اسم « الزجاج ــ المطاط » أو تحت أى اسم أو عنوان اخر يتضمن كلمة « زجاج » (علي وجه الاطلاق !) ٠

و « **اللجنة** » ، في تحقيقها للموضوع ، وتثبتها من أن كلمة « زجاج » ــ كما يفهمها الجمهور عادة ــ تعنى الزجاج العادى على النحو الذى يوجد عليه في زجاج النوافذ وزجاج الاكـــواب وزجاجات السـوائل الخ ٠٠ ــ « اللجنة » ، في اجرائها لهذا كله ، قد استمعت لشهادة عشر شهـــود ــ من بينهم سيدتان من ربات البيوت ، وطالب شاب باحدى الكليات الجامعيـــة ، ومستخدم بأحد المحال الخاصة بغسيل الثياب ، واثنــــان من مستخـــدمي المستشفيات ، ومساعد بمكتب محلي لشركة من شركات التأمين علي الحياة ، ومستخدم بالشركة الوطنية للتنظيف والصباغة ، ووكيل تنفيذى « محـــلي » للمكتب الوطني « لتصريف الاعمال علي نحو أفضل » ! ، وكاتبة من كتـــاب الموضوعات التى لا تدخل فيها الاعمال القصصية الخيالية ، والتى ظهرت فى تلك المجلات التي من قبيل مجـــلة « كـــورونيت » و « كـــوزموبوليتان » و « ريدرزدايجست » و « صنداى ايفننج بوست » ٠٠ وجميع هؤلاء الشهود ــ عدا واحد منهم ــ قد ظنوا ، بعد قراءتهم لاعلانات المستأنف عن « الزجاج ــ المطاط » ، أن المعلن قد توصل الي اكتشاف جديد (!!) وبالتـــالي ، جعل يستخدم أسلوبا جديدا من « العمليات الفنيـــة الصناعيـــة » التيتسني له بفضلها تغيير « طبيعة » الزجاج ، بحيث جعله لينا طيعا (!!) (أى نفس ذلك الزجاج المستخدم في النوافذ ونحوها (!!)) ــ رغم أنه لا يوجـــد في هـــذه الاعلانات أى شيء يصرح بمثل هذا الأمر ، أو يلمح اليه حتى من بعيد ٠٠

وبالنسبة للوكيل التنفيذى لمكتب تصريف الاعمال ، سالف الذكر ، فانه لم يخدع قط ، ولم يلتبس عليه الأمر بتأثير هذه الاعلانات ٠٠ لأنه قال : ان « المكتب » الذى يعمل فيه ، يفرق بين مادة « الفينيون » (*) وبين الأليــاف « الزجاجية » ٠٠ وأن المادة الأخيرة تصنع من ألياف حقيقية من الزجاج ، وأن المادة السابقة هي الاسم التجارى لغزل « بلاستيك الفينيل » الموجــود في « أربطة العنق » المصنوعة من « الزجاج المطاط » ٠

وبتحقيق هذه « التفرقة » ، فأن « المكتب » المذكور لم يعط بجلاء ، أى أعتبار لمسألة « التعاريف » المتعلقة بكلمة « زجاج » ، كما توجد في المعاجم الأميركية ، أو في معجم أكسفورد البريطاني ، كما سنبين ذلك بعد ٠ أما كاتبة المواد الصحفية « غير القصصية » أو الخيالية ، فأنها تسلم بأن سلع « الزجاج ـ المطاط » قد صنعت من مادة الزجاج المستخدم في النوافذ ، مما جعلهــا تصفها بصفة « الالياف الزجاجية » (!!) في احدى مقالاتهــا التي نشرتهـا بمجلة « كوزمبوليتان » ٠٠ انها ليست مستخدمة عند « المستأنف » ، ولا هي كانت مخولة من « المجلة » المذكورة حق اصدار مثل هــذه « القــرارات » الوصفية ، كما أنها لم تتلق سوى نقد واحد فيما يتعلق بهذا « التــوصيف » (الفريد) ـ اتضح فيما بعد أنه صدر عن شخص يهمه الي أقصى حد هزيمة ، واندحار ، المستأنف فى دعواه أمام « اللجنة » ، وهنا أيضا أمام « المحكمة » ٠ وقد قالت هذه الشاهدة ، انها ليست ، ولا هي خبيرة في مواد الزجاج ٠٠ وأن كل ما تعلمه عن الموضوع هو ما تفهمه بصفة عامة من مــدلول كلمــة « زجاج » ، وماذا يكون ؟ ٠٠ ثم هي تحسب انها لا تعرف ما اذا كانت « المواد الراتينجية ليست زجاجا » ٠

ان هذا « المحضر » المسجل لوقائع الدعوى بحذافيرها ، لم يكتشف أن أيا من الشهود الذين ازروا المدعي عليه ـ عدا هذه السيدة الكاتبــة ـ قد استشار حتى « معجما » لغويا قبل الادلاء بشهادة ، ليلم أولا بمدلول كلمــة

(*) مادة « راتينجية »

« زجاج » · وبالنسبة لهذه السيدة الكاتبة ـ بالذات ـ فانهـــا رجعت الى قاموس أكسفورد ، بينما كانت ترتدى على عجل ثيابها · أى قبيل مغادرتهـــا لبيتها للادلاء بشهادتها أمامنا · وبالطبع ، فانه لا « معجم أكسفورد » ولا أى معجم من المعاجم الأميركية العديدة التي رجعنا اليها ، قد حدد تعريفات حاسمة لكلمة « زجاج » في حدود تلك المادة المصنوعة من « السليكا » ، أو من تلك التي يصنع منها عادة زجاج النوافذ والأكواب ! · ·

انه لمن الحق ، أن النوعين الأخيرين ربما كانا اشيع أشكال الزجـــاج التي تقع عليه أنظارنا في كل مكان · لكن كل معجم على حدة يعرف « الكلمة » بأنها (أى مادة تشبه « الزجاج ») · والكلمة ليست مشتقة من أى عنصر أو من أى « تشكيلة » معينة من العناصر التي يصنـــع منهـــا أى نوع من الزجاج ·ويتضح من كل المصادر المتاحة أمامنا فى هذا الصدد ، أن كلمـــة « زجاج » مشتقة من المظهر » الذى تكتسبه « السلعة » بعد صنعها · ولا أحد ينكر أن المشابهة التى لا تربط بين السلع التى ينتجها « المستأنف » وبين تلك السلع المصنوعة من زجاج النوافذ أو زجاج الاكواب العادى ، أو المصنوعة من « الزجاج المقاوم للكسر » هي من قبيل المشابهة الكاملة ، وأنه ليس هناك عميل غير راض عن سلع المستأنف ، أو رفع صوته ، مرة ، بالاعتراض عليها أو بالشكوى منها · ·

ان هذه « الشكوى » التي نظرتها « لجنة التجارة الفدراليـــة » تذهب ـ من ناحية الموضوع ـ الى أن « المستأنف » (*) يقوم بتشغيل ، وادارة « مصنع » تصنع فيه السلع المتباينة (المشار اليها آنفا) ، أو سلع أخرى ذات « خصـــائص » مشتركة ، مصنـــوعة من مـــادة الــ « فينيـــلايت » · · وهي مادة عضوية شبيهة بالزجاج « مظهرا » · · والتي يقوم بالاعـــلان عنها ، وبيعها ، وتوزيعها فى عمليات التجارة الداخليـــة ما بين الولايات الامريكية (وهو ما نؤكد عليه هنا دائما) ، وأن الــ « فينيلايت » المشار اليه ،

(*) أى مقدم العريضة ·

هو العلامة التجارية المسجلة لسلعة مصنوعة بطريقة كيمـاوية معينـة قوامها مادة البلاستيك « الممتزج بمادة » « الراتينج » والمشـابهة للزجاج مظهرا وشفافية ، يشتريها المستأنف على هيئة صفائح ،أو شرائح طيعة (أى قابلة للمط والثنى) ، لا لون لها ، قد تكون ملونة ، شفافة أو نصف شفافة،شبه مطاطة ·· ثم يحولها ـ بعد اجراء عمليات اضافية عليها ـ الى عديد من السلع التى ينتجها ، على اعتبار انها من الزجاج » !

ان الشكوى التى أمامنا تذهب الى أكثر من هذا ـ انها تذهب الى أن عمليات « تصنيع » الزجاج غير العضوى وتحويله الى أشياء مماثلة قد نمت واتسع نطاقها لقاء نفقات كبيرة بواسطة أعضاء متباينين فى صناعة الزجاج وأن الكثير من أمثال هذه السلع المصنوعة من مواد من الزجاج غير العضوى قد تم بالفعل صنعها ·· ووسط ضجيج من الدعايات الواسعة ، قد سوقت وما يزال يتم تسويقها ، لاستهلاك الجمهور « الذى اعتاد منذ زمن طويل على قيمة الزجاج وكذا استخداماته المتباينة » ·

والاكثر من هذا ، تذهب « اللجنة » فى « حيثياتها » ، الى أن السـلع المصـنوعة من « الفينيـلايت » ، لا تحتوى على أى مادة زجاجيـة ، لان « الفينيلايت » ليس زجاجا » بل هو بالاحرى« مادة » تصنع بتسخين ،وخلط ، مادة البترول أو الفحم ، مع الملح ، مع الاستعانة بمادة كيمـاوية خاصـة « مساعدة » ـ وكذا كيماويات اخرى ـ لحث المزيج على تكوين غازات معينة يتم تكثيفها بالتقطير · وعند تبريدها ينتج عنها « منتج » كيماوى راتينجى يعرف باسم « الفينيلايت » · ومن هنا جاء قولهم أن أعمال ، وممـارسات ، « المستأنف » ، كما استعرضناها ، هى ممارسات متجهة كلها نحو الاساءة للجمهور والاضرار به ، كما تشكل أعمالا وممارسات « احتيالية » ، وغير منصفة ، فى « التجارة » ، وفق مفهوم ، ونوايا ، قانون اللجنـة الفيـدرالية للتجارة ، المحدد التعاريف ، والمفاهيم ،والبنود ··

وبالرجوع الى القانون المذكور ، تبين الآتى :

١ ـ لم نجد شيئا نكشف به عن أية نية من جانب « الكونجرس » (*) يقصد بها أن يحظر على أى « مواطن » أن يبيع ، أو ينقل ـ فى المبادلات التجارية التى تتم ما بين الولايات الامريكية المختلفة ـ أية سلعة نافعة ، ومفيدة ، للجمهور ، وتكون مصنوعة عن طريق هذا « المواطن » تحت اسم « توصيفى » معين لها ·· ميزة وارتضاه اللغويون الامريكيون (من مؤلفى المعاجم) منذ مولد شعبنا هذا ، أو يكون فى وقتنا الحالى ـ موضع تمييزهم ورضاهم عنه ·· هذا الى أننا لا نجد فى هذا « المحضر » التفصيلى للوثائع أى دليل على وقوع أى ضرر معين على أى عميل يكون ساخطا على مثل هذا الوضع · والحق أنه لا يوجد عملاء غير راضين على قدر ما كشفت عنه وقائع هذا المحضر ·

لقد لوحو بأن الضرر سوف يلحق أولئك الذين « اعتادوا منذ زمن طويل على قيمة الزجاج واستخداماته » · فلو أن هذه الطبقة من العملاء استشارت معاجمها ، وأفادت التجار بشأن « نوعية » الزجاج التى يرغبونها ، فانهم لن يضللوا قط من ناحية هذا الامر · وعلى وجه التأكيد ، لا يمكن تضليلهم أو الاضرار بهم ـ من باب أولى ـ عن طريق الاعلانات التى يقوم بها المستأنف ·

٢ ـ تنازع « اللجنة » فى أن (**الخداع**) الحقيقى الذى وقع على المشترين ليس فى حاجة الى اظهاره فى محاضرها تفصيلا ، وأن الطرق ، والمظاهر ، التى لها القدرة على الخداع والايهام · قد تكون محرمة قانونا ·· هذا حق لا مرية فيه · ومع كل وحتى فى هذه الحالة ـ حالة ما اذا لم يوجد هناك دليل على الخداع أو الاحتيال أو الايهام « الحقيقى » يلزم توافره ـ فانه يجب أن يكون هناك مظهر ، أو دلالات « ظاهرية » على أن الأعمال والممارسات ـ التى نتبعها هنا لتجريمها

(*) بوصفه الهيئة التشريعية العليا التي تسن القوانين بالولايات المتحدة الاميركية ·

وتحريمها ، هى فى ذاتها ضارة ومؤذية بالنسبة لمصالح الجمهور ٠٠ لكى نرضى الناحية القانونية التى تقتضى أن تكون الاجراءات التى اتخذت هى فى صالح الجمهور ٠ وهنا لم تكشف « اللجنة عن أن الغش أو الاحتيال أو الخداع (أى الايهام) ـ على فرض وجود أى دليـــل أو « قرينه » عليهما ـ قد انتجا يوما نتيجة مؤذية ، أو اتجهـــا يوما الى احداث أيما أثر فيه اضرار مقصود بصالح جمهور المشترين ٠٠ هذا الى أننا لم نجد أى حقائق تعزز « الرأى الذى يقطع بأن الاعمال والممارسات التى تمتد فى هذا الشأن ، قد يقصد بها كلها ايذاء الجمهور والحاق الضرر بمصالحه » ٠

وانه لمن البين حقا أن هذا « **المحضر** » ، أو بالاحرى هذه «**الدعوى**» قد حركها صناع ذلك النوع من الزجاج الذى يوجد عادة فى النوافذ ، وفى الأكواب ، فى سائر السلع المثيلة ٠ انما تنشأ « **المشكلة** » عنـــد محاولة الدخول فى منافسة تجارية مع « المستأنف » لبيع السلع ذاتها ، حين تصنع من صنف « الزجاج » ، وهو ما يقـــوم به « **المستـــأنف** » فعلا ٠ والى هنا ، يبين لنا من محضر الوقائع أن هذه « المنافسة » لم تكن ناجحة بالنسبة لهؤلاء الذين يصنعون صنف الزجاج العـــادى ، نظرا لرخص أثمان السلع التى يقوم المستأنف بصنعهـــا (من المادة الزجاجية الجديدة ٠

٣ ـ ان الحقائق والبيانات ، وكذا القرار ، الذى انتهت اليه (اللجنة) ، والقاضى بأن المستأنف كان مذنبا بالإعلان عن بيانات مزيفـــة ، وعن قيامهبأعمال ضارة وغير منصفة ، بل وخادعة ، قد أضرت بالجمهور (أو ستضربه) ٠٠ كل هذا لم يتأكد بأى دليل قاطع فى الدعـــوى ٠٠ ومن ثم فان قرار (**اللجنة**) المذكورة فى هذا الموضوع هو قرار باطل ، يتعين الغاؤه ٠

عروض أسعار الصفقات المقدمة من دول منظمة التعاون الاقتصادى والتنمية (هيئة ال OEC (*))

تعد أسعار الخدمات والسلع عاملا من أهم العوامل تأثيرا فى تحديد قرارات المستهلك بشأن عمليات الشراء ٠ ومن ثم ، فان المؤشرات الواضحة ، والجلية ، من خلال تحركات أسعار البيع ، تعتبر عنصرا أساسيا فى تمكين المستهلك من أن يختار اختيارا « عقلانيا » رشيدا على ضوء الاحوال السائدة فى محيط السوق ٠ وفضلا عن ذلك ، فان السعر الذى تحدده المنافسة (بالرغم من أن تفاوته فى الاهمية تفاوتا طفيفا أمر مرتبط بظروف السوق) ـ تقول أن السعر الذى تحدده « المنافسة » هو بمثابة « العنصر » الحاسم فى إقتصاديات السوق ٠ وعلى ذلك ، فان أى تمثيل واضح لعنصر « السعر » أمر فى صالح كل من المستهلك والصانع والتاجر ٠٠ فى نظام « تسويقى » يقوم على أساس المنافسة الحرة ٠

وثمة نقطة ، أو خطوة ، صغيرة ما بين مجرد « الاشارة » الى سعر البيع ثم تكملة هذه « الاشارة » بالملاحظات والتعليقات التى تؤكد أن السعر المحدد لسلعة ما هو ـ بوجه خاص ـ سعر مفيد للمستهلك وفى صالحه ٠ مثال ذلك ، القول بأن هذا السعر ـ مثلا ـ أرخص من الاسعار الاخرى الموجودة فى أى مكان آخر ٠٠ أو هو أرخص مما يكون عليه عادة (فى ظل الظروف المماثلة) ٠٠ أو انه أرخص ، بمقارنته بأسعار السلع النظيرة ٠

وبالاضافة الى ذلك ـ وبغض النظر عما اذا كان هذا الرأى يمكن تبريره أم لا ، فان كثيرين من المستهلكين يميلون الى الجزم ـ من مجرد النظر الى السعر ! ـ بانه دلالة ، أو اشارة ، الى درجة الجودة ٠ ومن ثم ، فانه لما كان عرض السعر هو بمثابة عنصر مؤثر ـ على وجه الخصوص ـ فى اجتذاب

(*) ماخوذة عن دراسة تحت عنوان « العروض الخاصة باسعار الصفقات والممارسات التسويقية المتماثلة (طبع باريس سنة ١٩٧٩) حقوق التاليف والاقتباس محفوظة للمنظمة ٠

اهتمام المستهلك ، فقد غدا استخدام مؤشرات السعر بمثابة وسيلة تشجيعية هى (كما يستنتج ذلك) سمة » عامة فى سوق تجارة التجزئة بالدول الاعضاء فى هذه « المنظمــــة » هذا ، وتزعم « العروض » الخاصــــة بأســـعار الصفقات (*) تزعم أو تدعى « أنها مؤشر أساسى مؤداه أن سعر البيع الذى يعرضه التاجر ، هو اقل وادنى من بعض الاسعار الاخرى للسلعة ٠٠أو هو أدنى من مستويات التقدير « الخيالية » المحددة لقيمة ، أو ثمن ، هذه السلعة ٠٠ فهو ، من ثم سعر مبنى على أساس الافساح من نطاق ومدى جاذبية السعر المعروض للبيـــع وتأثيره فى نفس المستهـــلك ٠ والواقع ، أن مشـــاكل سياسات الاستهلاك فى هذا المجال انما تنشأ أساسا من هذه الحقيقة ٠٠ وهى أنه ـ بالنظر الى تفاوت درجات العلم لدى أفراد الجمهور بالنسبة للاسعـــار الحقيقية ، والمنتظمة ، بالسوق ، وما اذا كانت مثل هذه الاسعار موجـــودة حقا (؟!) ـ فان قسما أو قطاعا يعتد بحجمه من الجمهور قد يضلل بمثل هذه العروض السعرية (المغرية نسبيا) !٠٠

ان وعى المستهلكين بالاسعار (هذا اذا أخذنا فى الاعتبار جميع الاسواق وجميع السلع ، بما فى ذلك حتى صفقات « السلع » الاساسية التى يتكرر الطلب على شرائها) ـ هذاالوعى هو غالبا وعى غير متحرك أو متطور بصورة كافية ٠٠ فضلاعن أن فرصة اكتساب معلومات ، أو بيانات وافية عن معدلات الاسعار التى تفيض بها « مجلات المستهلكين » ونشرات الدراسات المســحية المقارنة » فى هذا الصدد ـ ليست فى الواقع متاحة بصورة وافرة ، أو على نطاق واسع لافراد الجمهور ، بحيث يمكن تجنب أى محاولة لاستغلال جهل المستهلك (وعدم المامه تماما بحقائق ، وظروف ، السوق) ٠

وعلى هذا ، فان الزعم بعرض أسعار للبيع توصف بأنها « لا تزاحم » ، يمكن النظر اليها من خلال طرق مختلفة ٠ فهى ، أولا ، قد تعتبر بمثابة نشاط

(*)أو بالأحرى « الاسعار التى لا تزاحم » ، حسب الاصـطلاح الجـارى فى هذا الشـان (المترجم) ٠

مشجع ، ومرغوب فيه يساعد من جانبه على حث واعمال عوامل المنافسة ، كما يوفر على المستهلك نقوده بصورة مباشرة ومن ناحية ثانية ، اذا كانت هذه المزاعم مزيفة ، أو مضللة ، فانها تغدو « عرفا » من الاعراف التجارية غير المنصفة ٠٠ اذ يقدم بيانات مضللة عن« **السعر** » ، هى فى ذاتها ضارة لكل من المتنافسين والمستهلكين ٠

وأخيرا ، قد يثور التساؤل بشأن ما اذا كانت هناك « **انماط** » معينة من العروض السعرية (المزعوم بأنها لا تزاحم) يمكن أن تكون غير مرغوب فيها « لذاتها » (Per Ae) نظرا الى انطوائها على امكانات واحتمالات لاحداث لبس أو تضليل لدى جمهور المستهلكين ؟ ٠٠

ان الدراسات « المسحية » التى قامت بها كل من السويد والنرويج والدانمرك وفلنلندا ، تشير كلها ــ وبوضوح ــ الى أنه حتى فى الجهات التى تكون فيها « مقارنات » الأسعار مؤكدة أن العروض السعرية التى « **لا تزاحم** » ، هى أسعار حقيقية ، وصادقة ــ فان عددا قليلا فقط من المستهلكين ، هم الذين كانوا على وعى والمام كافيين بحقيقة ما تشير اليه هذه « المقارنات » من دلالات معينة ٠

ان « **الدعاوى** » التى تقوم على أساس ما يسمى بـ **العروض السعرية التى لا تقبل المزاحمة** » ، وهى بمثابة « **عرف** » عام فى السوق ٠٠ والانماط الرئيسية لهذه «العروض » ــ وما يتصل بها من تجاوزات ومساءات ــ تتفاوت تفاوتا يسيرا ، فقط ، ما بين دولة وأخرى ٠ وطبقا للنماذج أو الأنماط الأساسية ــ المستخدمة فى توصيل فكرة « **السعر الذى لا يزاحم** » ، **فانه يمكن** التمييز ــ بوجه عام ما بين الانماط الرئيسية للعروض السعرية بأساليب ،منها :

(أ) بواسطة مقارنة السعر المعروض بسعر آخر أعلى مثل :

ــ السعر الموصى به ٠

ــ سعر خاص سابق ٠

- السعر الذى يعرضه تاجر آخر (معين الاسم)
- السعر الذى يعرضه تاجر آخر (غير معين الاسم) •
- السعر الطبيعى •
- السعر المستقبل (مثال ذلك ، عند ادخال منتج جديد فى السوق)
- المزاعم الخاصة بالقيمة أو الأهمية •
- الخصم فى السعر ، الى حد معين •

(ب) بغير وساطة المقارنة السعرية « المباشرة » ولكن بالاشارة الضمنية للصفة « المجزية (التى لا تنافس) للعرض السعرى المقدم •

- سعر « المصنع » أو « سعر الجملة » •
- مبيعات خاصة : « مبيعات التصفية » الخ
- عروض سعرية مناسبة مبنية على ظروف غير عادية ، كما فى حالة « المشتريات الخاصة » •• أو توقف المصنع عن الانتاج •

كل هذه « **الانماط** » من الممارسات التجارية ، يمكن مواجهتها ، وقد يكون من المتعذر « جدولتها » فى المرتبة التى تناسب أهميتها الاقتصادية ، أما بالنسبة للممارسات التجارية الاخرى ، المشجعة على الشراء ، فالواجب **تغييرها** على فترات متكررة •• كما تظل مغرية لجمهور المستهلكين • ومع هذا ، فان جملة دول تشير دراساتها – فى هذا الصدد – الى أن السعر الذى يمكن الرجوع اليه (فى هذه الأحوال) – يتضح أنه ، فى الأغلب ، هو السعر المزكى •• أو السعر السائد لبيع السلعة ••

والواقع ، هذا هو الحال فى كل من فلندا ، وألمانيا ، وهولندا ، والمملكة المتحدة ، والولايات المتحدة الأمريكية • وعلى هذا ، ففى المملكة المتحدة نجد تلك « **الاختصارات** » التى من قبيل الحروف (MPP) – والتى تعنى « **السعر الذى يزكيه الصانع** » والحروف (RRP) التى تعنى « **السعر الموصى به أو السائد** » •• هذه الاختصارات ، وما هو من قبيلها ، نجدها تستخدم عادة بواسطة التجار لتصف السعر الاعلى الذى يشار اليه

فى حـالة العروض السـعرية المزعوم بانهـا « لا تزاحم » ! ٠٠ وتتفـاوت « الصياغة » ـ بطبيعة الحال ـ تفاوتا واسعا ، تاركة مجالا كبيرا للتاجر كى يتفنن فى الدعاية والاعلان ، من جانبه ٠

والواقع ، ان الخطر من تضليل المستهلكين ـ فيما يتعلق بالعروض السعرية المجزية لهم ـ هو نسبيا خطر كبير ، سواء بالنظر الى العروض التى تستخدم الاسعار التى تعتبر « المرجع والاساس » فى المقارنة ٠٠ أو بالنظر الى العروض التى توصف بانها « أسعار لا تزاحم » ٠

ففى احدى هاتين الحالتين ، يتعلق التشويه أو الغش ، بخصوص السعرالذى يرجع اليه فى عمل هذه « **المقارنة** » على هذا النحو ٠٠ وقد لا يتسنى ادراكه ، أو قد يتعذر تأكيده ، أو تحديده ٠٠ وقد يكون برمته ، فى واقع الامر ، ثمرة لخيال البائع وحده !

أما فى الحالة الثانية ، فان وضع التاجر أو طبيعة الظروف الخاصة « المزعومة » قد تشوه أو تستغل استغلالا سيئا بقصد التأثير !

وثمة موضوعان ، أو أمران ، يتصلان اتصالا وثيقا بهذه « **المشكلة** » لن نناقشهما بصورة أوسع هنا ـ فى سياقنا هذا ـ بحكم أنهما يثيران أسئلة كثيرة ، وعلى نطاق واسع ! والمشكلة الاولى ، المرتبطة بتشويه الاسعار ، هى مشكلة ذلك « التشويه » المنصب على الجودة فى الحالات التى يكون فيها السعر المعين مشيرا ـ بوضوح أكثر أو أقل ـ الى سلعة من السلع المماثلة ٠٠ وليس الى سلعة معينـة بالذات وهنـا نجـد أن فكرة عرض السـعر الذى « **لا يزاحم** » تمتد الى مقارنة عنصر « **الجودة** » الذى قد يقوم (أكثر من عنصر مقارنة عامل السعر وحده) على أساس حكم ذاتى بحت ٠ ومع ذلك فان هذه « العادة » التجارية ، ترتبط بمشكلة الغش أو التشويه بصفة عامة ٠

وثمة موضوع آخر ، كذلك ، لم تتم معالجته (ولو أنه يرتبط ، هو الآخر ، ارتباطا وثيقـا ـ فى التطبيق العمـلى ـ بالعروض السـعرية التى « لا تزاحم ») ٠٠ انه موضوع البيع « الأغرائى » (القائم على محض الاغراء)

والبيع « التحويلى » على سبيل المثال : الإعلان عن « صفقات » لا يوجد بالنسبة لها مخزون سلعى مناسب أو متاح ٠٠ مع ارتباط ذلك بمحاولة التاجر اغراء « العميل » على شراء سلعة مخالفة ، أو الرضا بخدمة بديلة ٠٠ الخ ٠٠ ولكى نظفر بنظرة « توضيحية » عامة ، لمجموعة الاحتمالات العديدة لتلك الاساءات والتجاوزات ، رأينا معالجة ، واختبار ، « الانماط » الاساسية للعروض السعرية بمعناها الوثيق الدقيق ، وفيما يلى :

(١) عروض سلعية تنطوى على سعر مقارن :

مقارنة الأسعار بالسعر الموصى به :

ان الأسعار الموصى بها عند اعادة بيع السلعة ، يمكن أن يتم تحديدها عن طريق صانعى السلعة أنفسهم ، أو عن طريق بائعى الجملة ٠ وهذه الاسعار يدافع عنها أنصارها عموما ، باعتبارها وسيلة لتسهيل اجراء الحسابات الخاصة بأسعار « البيع بالتجزئة » بالنسبة للتاجر الصغير ، كما أنها تزود صانعى السلعة انفسهم بامكانية تحديد السعر التقريبى ، وكذا القيمة النسبية لسلعة ما ، من خلال وسائلهم الاعلانية الخاصة ٠ ومع ذلك ، فان الأسعار الموصى بها يمكن أن تزود المنتجين بفرصة لتحديد هذه الاسعار وفق مستويات أعلى بلا مبرر ، من أجل تزويد تجار التجزئة بأداة اضافية لتشجيع بيع السلعة ! ٠٠ على سبيل المثال : امكان الاعلان ، بصفة دائمة ، عن عروض سعرية ، أكثر اغراء ، حتى حين يكون السعر الموصى به من النادر أن يتحمله الجمهور ! ثم ان المستهلك الذى يميل الى قبول السعر الموصى به ، باعتباره على الاقل مؤشرا لقيمة الخدمات أو السلع ، أو جودتها — يجد نفسه ، بهذا ، فى مواجهة مع احدى حالات السوق حيث يحل محل الاسعار الجدية (التى تقوم على أساسها المنافسة) سباق نحو اجراء تخفيضات أعلى ، الى حد أن تجار التجزئة قد يكثفون ضغوطهم على صناع السلعة بهدف أن يحددوا لها أسعارا طيبة وعالية ، فيتمكنوا هم — كتجار تجزئة — من زيادة حجم « الوفر » الذى يزعمون أنهم يحققونه للعملاء ٠

المقارنة بالسعر الخاص السابق للسلعة :

ان الخطر الرئيسى في هذه الحالة ـ المستخدمة بصورة عامة كنمط من أنماط العروض السعرية المغرية (علي سبيل المثال أقلام « س » كانت تباع بسعر عشرة دولارات ، وهي تباع حاليا بسعر ٧٫٥٠ دولارات) ـ هذا الخطر يكمن في هذه الحقيقة ، وهي أنه من المتعذر كبح جماح هذه الأسعار ، سواء من حيث الفترة أو من حيث المدى المطبق خلالهما هذا « السعر » بالفعل ٠ وبذلك ، فأن تاجرا من تجار التجزئة قد يعلن بوضوح عن بضاعته لقاء أسعار عالية جدا ، لمدة بضعة أيام ، وهو عالم أنه سوف لا يبيع شيئا منها ، أو قد يبيع القليل جدا بمثل هذا السعر المتضخم ، وبعد ئذ يقدم تخفيضا كبيرا ينزل بالسعر المفروض الي مستوى الأسعار الطبيعية ٠٠ لكنه يستخدم هذا العرض المغرى كدليل علي ضخامة المبيعات لديه !

وبالاضافه الي هذا ، فأن السعر السابق قد يكون فوق احتمال العميل ، أو لم يكن قد أعلن عنه ، في الماضى القريب ، لكنه مع ذلك قد يشير الي أسعار سبق تقديمها (أى عرضها) قبل ذلك بفترة طويلة ٠

المقارنة بأسعار تاجر اخر معين الاسم :

ان المقارنات السعرية التي تذكر بالنسبة لاسعار معينة يلتزم بها تاجر أخر ، محدد بالاسم ، هي نادرة نسبيا ٠ وفي بعض الدول ، يحظر القانون مثل هذه « المقارنات » ٠٠ وفي بعضها الآخر ، يتجنب التجار هذا الأمر خوفا من أقدام التاجر الآخر علي تغيير أسعاره ، وبهذا يجعل مثل هذه المقارنة زائفة (لاتقوم علي أساس) ٠ وبالنسبة للمستهلك ـ مع ذلك ـ فأن المقارنات الصادقة ـ التي من هذا النوع ـ تقدم وسيلة ناجحة للتأكد من المدى الذى تذهب اليه الأسعار موضوع المنافسة ، والتي يمكن تحملها في الوقت الراهن علي الأقل ٠٠

المقارنة بأسعار تاجر اخر غير معين الاسم :

في هذا النوع ، أو النمط ، من المقارنة بين الأسعار ، نجد أن التاجر ، أو التجار ، الذين يلتزمون بالسعر الأعلي ، يظلون غير معروفين ! وهـــذه « المقارنات » مستخدمة علي نطاق واسع في بعض الدول (علي سبيل المثال تحت اسم « السفر في أماكن أخرى » أو ما يشابه ذلك من « صياغات ») ٠ والخطر هنا ـ بالنسبة للمستهلك ـ هو أنه حتي باعتبار أن السعر المشـــار اليه سعر يلتزم به ، فعلا ، تاجر اخر أو جملة تجار اخرين ، الا أن هذا السعر قد لا يمثل السعر الجارى ، بصفة عامة ، في منطقة جغرافية أخرى ، قد يقوم المستهلك باقتضاء مشترياته منها ٠

المقارنة ب « السعر الطبيعي »

وهذا أيضا نوع ، أو نمط ، من العروض السعـرية المغــرية ، حيث يقوم احتمال غش المستهلكين على أساس سعر غامض للغاية وغير محـــدد المصدر (الذى يمكن الرجوع اليه) ٠ وعلي ذلك ، يكون من المتعذر كشف المعني المقصود من مصطلحات « السعـــر الطبيعي » أو ما شـــاكل ذلك من صياغات ، وقد يكون ، أو قد لا يكون ، السعر الجارى في منطقة جغرافيـــة معينة ، أو السعر الذى يحدده ـ باعتبار أنه السعر الطبيعى ـ التاجر الذى يزعم ذلك ، أو الذى يقدم السعر الذى يزكيه ويوصى به المستهلك ٠٠

المقارنة بسعر يحدد مستقبلا :

ان مثل هذه المقارنة تستخدم احيانا ـ عند ادخال منتج جديد أو حين يوجد مخزون سلعي قديم يجب التخلص منه قبل قدوم بضاعة المنتج الجديد التي ستباع بأسعار عالية ٠ ان المزاعم الخاصة بهذا النـــوع تبـــدو نادرة نسبيا ٠ ومع هذا ، فقد حدث أن تغيرات « السعر المستقبلي » ـ المشار اليـــه علي سبيل المقارنة ـ لم تكن قد وقعت بعد ، أو قد وقعت ولـــكن علي نطـــاق محدود ٠ وهذا الأمر يجعل العرض السعرى السابق مضللا وخادعا حيث أنه

قد يؤثر بصورة غير صحيحة علي تحديد التوقيت المناسب للشراء من جانب المستهلكين ٠

المقارنة علي اساس المزاعم الخاصة بالاهمية والقيمة

تنطوى المزاعم والادعاءات هنا ـ بصفة أساسية ـ علي نفس المخاطر التي تنطوى عليها العادات والممارسات التجارية ٠ ان مثل العروض التي من قبيل « قيمة السعر المقارن بسعر التجزئة » أو « سعرى الخصوصى » (!!) ٠٠ وما شابه ذلك ، تبني عادة علي عنصر تقدير شخصى للوضع في السوق ٠٠ وتكون صحيحة حيث يكون الرقم الأعلي المقدم يسهل تحمله ، بصفة عامة ، في منطقة من المناطق المناسبة للمستهلك ٠ وثمة مزاعم وادعاءات مماثلة تستخدم استخداما متكررا ، وعلي نطاق واسع ، وهي تلك التي تبني علي مجرد رأى البائع في قيمة السلعة التي يبيعها (مثال ذلك قوله : ان سعرى الذى أبيع به (٢٠) وهو يساوى في مكان اخر (٣٦)) ولو أن المضاربة (أو المزاحمة)تتمثل هنا في كون أسعارها قد قدرت ، وقيست باحتراس ودقة ٠

العروض السعرية المبينة علي مبدا تخفيض الأسعار « الي حد معين » :

ان المزاعم والادعاءات التي تقدم تخفيضات سعرية الي حد معين ، تستخدم بصفة عامة ، عندما يعلن البائع عن تخفيضات فى أسعار عدد من السلع والبضائع جملة واحدة ٠٠

وحيث يتم تخفيض السلع بنسب متفاوتة ، فأنه يكون من الأنسب تحديد رقم سعرى واحد بدلا من جملة أرقام ، علي أن يكون مطابقا للمدى الذى يبلغه تخفيض الأسعار بالنسبة للسلع في جملتها ٠ وبوجه عام ، مع ذلك ، فان الرقم الذى يختار هو الحد الأعلي للتخفيض المتاح ٠ أما الطرق والوسائل البديلة الخاصة بعرض تخفيضات من قبيل « تخفيض في الأسعار من ١٠ ـ ٥٠٠ ٪ » فأنها لا تعد ذات تأثير تشجيعي مماثل لتأثير الأساليب السابقة ٠

ولا توجد ، عادة ، اشارة الي نسبة السلع التي ينطبق عليها التخفيض ، ولا حتي الأشارة الي التخفيض المتاح اجراؤه بالنسبة لبقية السلع ٠٠ ومن ثم ، فأنه يقدم للمستهلك عادة مؤشرا لا يمثل الواقع ٠٠ بالنسبة للمدى الذى يصل اليه تخفيض السعر عن جملة السلع المقدمة للبيع ٠

ب – عروض سعرية منافسة ، بدون نسبتها لسعر مقارن (أو المزاعم الموحية بتقديم أسعار منافسة !) :

ان المزاعم التي يسمونها ب « العروض السعرية المنافسة » (أى التي لا تزاحم) والتي نصادفها في الدول الأعضاء ، تعاني بصفة أساسية من نفس أوجه النقص والقصور كتلك السابق ذكرها ، بالنسبة للتسعير المباشر والمزدوج ٠ ويحل محل سعر البيع الوهمى المصطنع ، أو غير المحدد ، محاولة اغراء المشترى ، وتمليق رغبته ، كي ينتفع بظروف خاصة تعين البائع – أو حتي تضطره اضطرارا الي أن يقدم أسعارا مخفضة ٠ وبالنسبة لمختلف أنواع العروض السعرية المنافسة نجد أن تلك التي تنطوى علي أعظم « تجاوزات » ممكنة ، هي الأنواع ، أو الانماط التالية :

البيع بسعر المصنع أو بسعر الجملة ؟

ان الاشارة الي أسعار « المصنع » أو الي « أسعار الجملة » ، تضلل عادة المستهلكين وتدفعهم الي الاعتقاد بأن الأسعار المقدمة لهم هي تلك المتاحة فقط علي مستوى « المصنع » (*) ٠٠ أو علي مستوى تجار الجملة ٠ ومع ذلك ، فليس من شك قط في أن هناك نسبة من تكاليف التوزيع ٠٠ حتي لو تفاوتت هذه النسبة بين المنتجين نتيجة لاختلاف اجراءات العمليات المختلفة التي يقومون بها ، ويتحمل المستهلك هذا العبء الاضافي ، بالرغم من أنهم يوحون اليه بأن هذا ليس هو الواقع ! ٠٠

(*) أى سعر التكلفة فقط (المترجم) ٠

البيوع الخاصة وبيوع التصفية :

في حالات معينة ، نجد أن تلك الحيل والأساليب الخاصة التي تغـــرى المستهلكين وتدفعهم الي أن يقرروا المبادرة بسرعة الشراء ، هي في الواقع حيل وأساليب « تشجيعية » تستخدم علي أسس منتظمة ، أو حتي دائمة ٠٠ وهكذا تستمر هذه « البيوع الخاصة » سائرة في مجراها ، وقد تعترضهـــا بعض المعوقات العارضة التي تقطع اطرادها لفترة قصيرة ، الا أن المخزون السلعي (أو كميات البضائع المعروضة للبيع) ليس لها حد تقف عنده ٠٠ بل هي تجدد بصفة مستمرة ٠٠ وفي بعض الحالات ، تصنع السلع ، علي وجه الخصوص ، ليستمر عرضها طوال العام ، عن طريق هذا الأسلوب ٠٠ أى أسلوب البيوع الخاصة !

عروض سعريه منافسة ، مبنية علي دعوى وجود ظروف استثنائية :

أحيانا ، نجد أن « المخزون » من هذه البضائع والسلع « الخاصة » ، والمتاحة في ظل ارتباطها بهذه الظروف الخاصة أو الطـارئة (مثـــل فترة مشتريات خاصة ، أو بيع جميع المخزون السلعي عند صاحب المصنع الخ ٠٠ أو اعادة بناء ، واصلاح ، أماكن أو مخازن البيع الخ ٠٠) محدود في كمياته الي أقصى حد ، ومختلط بسلع أخرى ؛ وعلي ذلك ، فان « عـــرض السعر المنافس » يستخدم غالبا كأساس لحالات « عروض الاغراء وتحويل الانظار » لمضاعفة معدلات البيع ٠٠

ويثور التســاؤل بشـــأن المعني المقصـود من مراقبـة ، واختيـار العروض السعرية التنافسية ـ والي أى حد تكون تلك المراقبة أو ذلك الاختبار ـ علي أساس التقييم ٠٠ وعما اذا كانت هذه العــروض السعرية حقيقـة وصادقة ، وكافية لحماية وتشجيع كل من صالح المستهلك وصالح المنـافسة العادلة ٠ واذا نحينا جانبا موضوع الموارد الضرورية اللازمة لتنفيــذ رقابة كافية علي الممارسات غير المشروعة ، فأن المشكلة موضع البحث والاهتمام ، بالنظر الي بعض العروض السعرية ، هي ما اذا كان « المستهلك » أو حتي

« المراقب » الذى يمسح أحوال السوق بنظرة تدل علي الخبرة والتاني ، يكونا في وضع يسمح لهما أن يقرر — وفي وقت معقول — ما اذا كانت انماط معينة من مثل هذه العروض هي بالفعل عروض حقيقية وصادقة ، أم أن الأمـــر علي العكس من ذلك تماما ! ..

ان « الاتجاه » الذى يبدو بارزا علي السطح ، من خـــلال التطـورات الأخيرة ، هو ذلك التساؤل الدائم عن مدى النفع أو الجدوى الذاتية لانماط من هذه العروض السعرية المقدمة .. ذلك أن أنماط معينة من هذه العروض ، بكل ما تنطوى عليه من مزاعم ودعاوى لا تقدم مع ذلك المعلومات الضرورية التي تسمح للمستهلك بأن يتأكد من انه باستجابته للعروض السعرية المقدم ، فسوف يحصل علي أحسن سعر ممكن بالفعل ! ان المزاعم والادعاءات المتعلقة بالقيمة ، أو الاهمية الخاصة بالسلعة المعروضة ، هي مثـــال « **نمطي** » لذلك النوع من العروض السعرية المغرية في السوق .

وبالاضافة الي ذلك ، كشفت الدراسات « **المسحية** » التي أجـريت في عدد من الدول الأعضاء ، عن أن أسعار البيع الموصي بها ، تستخدم غالبـــا بهدف تقديمها كـ « أداة » تشجيعية ، اضافية ، عن طريق تجار التجزئة ، بدلا من أن تعكس — في حد ذاتها — المستوى العام للأسعار في السوق .

علي انه لو أعطي « المستهلكون » البيانات والمعلومات الدقيقة ، عن الأسعار ، عندئذ يسهل عليهم التمكن من المقارنة بين السلع المتنافسة ، كما أن اقتصاديات السوق ، القائمة علي مبدأ المنافسة ، تعمل في هذه الحالة بطريقة تسمح للمستهلك بأن يحدد « اختياره » ، بصورة فعالة ، تحقـق مصلحتـــه الخاصة ، وبأن يحدد كذلك التجار الشرفاء ليعاملهم (دون ســـواهم) .. فاذا تهيأ لهذه الشروط ، والأحوال ، أن تحدث أثرها ، عندئذ يكون « السعر » مسألة لا يجب أن تكتنفها البيانات والمعلومات الخاطئة ، أو المغالطة ، كما أن المستهلكين لا يجوز الهاؤهم — عند اختيارهم لما يشترونه من بضائع وسلع ،

ومتى يشترونها ، ومن أى مكان يشترونها ــ نعم ، لا يجوز عندئذ الهاؤهم بمزاعم عن عروض سعرية اما انها غير حقيقية ، أو غير مفهومة ، أو لاصلة لها قط بأسعار السوق .

ونتيجة لهذا كله فان « اللجنة » (*) تؤيد من جانبها المبادىء والتوصيات التالية ، في مواجهة المزاعم والادعاءات التي تنطوى عليها العروض السعرية (المبالغ فيها) :

(أ) يجب أن تكون العروض « حقيقية » وصادقة ٠

(ب) يجب أن تعطي بيانات ، ومؤشرات ، كافية ومناسبة ، تسمح بتقييم « طبيعة » سعر « المنافسة » المعروض ، كما تشمل تفاصيل عن سعر البيع الحقيقي ، وعن طبيعة ــ ومستوى ــ السعر الأعلي (في معظم الحالات) والذى يبدأ منه « التخفيض المزعوم » ٠٠

(ج) يجب أن تكون البيانات والمعلومات المقدمة ، بالنسبة لسعر المنافسة ، قادرة علي أن تنتج بصورة سهلة ، ودقيقة ، والي حد معتدل ، التحقق من صحتها تماما ، أمام السلطات المختصة ، لو اقتضى الأمر ذلك ٠

(د) يجب أن تكون المزاعم والدعاوى المقدمة عن السعر التشجيعي مناسبة للقرارات التى يتخذها المستهلك بصدد الشراء ٠٠ بمعنى أن السعر المفضل ، المستخدم في المقارنة بين أسعار « السلعة » ، يجب أن يكون صادرا عن « مصادر » مختصة بتوريد هذه « السلعة » ٠٠ وتمثل كذلك « البديل » الحقيقى للمصادر التى يعتمد عليها المستهلك (فى اتخاذ قراراته ٠

(هـ) يجب أن تكون السلع والبضائع المقدمة للمستهلك على أساس السعر التشجيعى ، متاحة بكميات قادرة على اشباع الطلبات المتوقعة مستقبلا ، بدرجة معقولة ٠

(*) « لجنة التجارة الفدرالية » ٠

٢٥٠ دولارا لاكابولكو !

(الاعلان التالي ظهر في جرائد ومجلات « **هاليفاكس** » مع بدايات عام ١٩٨١ ، وهو متعلق بعدد من السمات و « الخصائص » الجديرة بالتحليل والمناقشة ٠٠ ومن بينها هذه « الحقيقة » ، وهي أن « هاليفاكس » تبعد بمسافة ٥٠٧ من الأميال ، جوا شرقي مونتريال) ٠٠

★★★

دعوى « البيبول » ضد شركة مخازن لووينتر للراديو :

اتهمت شركة مخازن لووينتر بتهمة تقديم اعلانات مضللة • فلقد عرضت هذه الشركة « ثلاجة » وعليها بطاقة اعلامية كتب عليهـا بأحـرف كبيرة (نورج ١٩٣٨ ـ ١١٩٥٠ دولارات كما سجل عليها بأحرف صغيرة « ضمان عشر سنوات وسداد على ثلاث سـنوات » •• وسـجل أيضـا بأحرف صغيرة كلمة « من » موضوعة أمام « الأرقام » الكبيرة الحروف • ولقد اتهمت « الشركة » علي أساس أن « لووينتر » لم تكن علي استعداد لبيـع هـذه

« الثلاجة » بالسعر المبين بالبطاقة (بطاقة الثمن) • ولكن « ثلاجة » اخرى أصغر حجما هي التي تقدم في مقابل هذا السعر • وقد صدر حكم قضـائي بادانة شركة « لووينتر » لكنها استأنفت هذا الحكم) •

★★★

المحكمة العليا • نيويورك • الدائرة الاستئنافية (الشعبة الثانيـة) سنة ١٩٣٩ « قضائية » ••

وكانت هيئة المحكمة مشكلة من لازانسكي (قاضى الادعاء والسـادة هاجاتى ، وكارسويل وجنستون وآدل (قضاة محكمون) ••

حيثيات المحكمة :

يلغى الحكم المستانف ، مع عدم الاخذ بالمعلومات والبيـانات الواردة واعفاء « الشركة » من دفع الغرامة المحكوم بها ، وذلك تأسيسا على أن البطاقة أو الاعلان وبالتالى الموضوع المتعلق بهما ، لا يناقض احكام المواد المذكورة بالقسم (١ ، ٤) من قانون العقوبات • فعلى حين كان لها تأثيرها (المقول به) في خداع وتضليل احد العملاء الي حد اجتـذابه الي دخـول « مخازن الشركة » ، الا انها لم تكن ذات اثر ، مع ذلك ، فى جعل العميل يتخلى عن قيمة معينة ، أو فى دخوله فى « التزام » ، له صلة بشراء سلعة من السلع ،كنتيجة لحـدوث خداع أو غش في حدود المفهوم قانونا من هذين المصطلحين • ثم ان « البطاقة » الاعلانية لم تشر الي أن « الثلاجة » المعينة ـ التي وضعت عليها هذه البطاقة ـ يمكن شراؤها بالمبـلغ المرقـوم علي البطـاقة •

سلع « المنشآت السلسلية (*) » للبقالة التى تبـاع بسعر اقل

ان هذه « المنشآت» التى تتعامل « بالتجزئة » ، والتى تدعى أنها لن تبيع سلعها باسـعار اقل ، تقـدم أحيانا عروضا دائمة ، وحقيقية ، لتنافس بها

(*) هى منشات متماثلة تملكها ، وتديرها شركة معينة (Chain Stores)

استخدام منافسيها ، بعد ان يثبت لها أن منافسيها يقدمون فعلا أسعارا أقل بالنسبة لنفس السلعة التى يبيعونها • ولقد قامت احدى « منشآت الاغذية السلسلية » ، بالولايات المتحدة ، بعرض مطبوع على « حقائب » البقالة ، تعهدت بمقتضاه أن تضمن لعملائها أسعارا لا تنافس (من حيث رخصها أو عدم ارتفاعها) • ولقد قدرت أن العملاء يقضون مشترياتهم الاسبوعية باحدى المنشآت التابعة لسلسلتها (التى تملكها وتديرها) • ففى حالة شراء ٢٥ سلعة أو أكثر ، فان العميل ـ أى عميل ـ يمكنه أن يجد بعض الفروع الاخرى (للسلسلة) ، تقوم بعرض اسعار أقل (!) لمجموعة من السلع تشترى معا • فاذا قدم العميل دليلا على ذلك ، مع دليل آخر للسعر الذى اشترى به السلع ذاتها من نفس الفرع الذى يقدم هذا العرض ، عندئذ يكون للعميل (أو بالاحرى للعميلة) (*) الحق فى استرجاع نسبة ١٠٪ مما دفعه فى ذلك الفرع • وليس ثمة ما يحمل أحدا على التشكك فى أن « الفرع » سوف يدفع عند مطالبته بذلك • لكن هل مثل هذا « العرض » مباح للكافة وسخى كما يبدو فى ظاهره ؟

« عقاقير ديسكو » (*) (*)

ان منشآت « السوبر ماركت ليست وحدها منشآت الاعمال التى تعتبر معتدية على « الاصول » فى جنوب كاليفورنيا • وطبقا لما جاء بتقارير « هيئة اتحاد المستهلكين (لعام ١٩٧٨) ، ومن حاصل شكوى مقدمة للنيابة العامة (مكتب المدعى العام) بمدينة لوس انجلوس ، بشأن اعلان سابق لمخازن « **عقاقير ديسكو** » ، ارتضت هذه تنفيذ « حكم » يلزمها بتقديم « الاعلان » الآتى ذكره بعد ، على امتداد أسبوع ، وبنفس الجريدة اليومية التى نشر بها الاعلان السابق ، الذى هو موضوع هذه الشكوى القضائية) •

(*) معظم العملاء من السيدات عادة (المترجم) •

(*) (*) باذن خاص عن هيئة اتحاد المستهلكين بالولايات المتحدة سنة ١٩٧٨ (مونت فيرون نيويورك) •

الحكم فى الدعوى المرفوعة

ضـــد

مخازن عقاقير شركة ديسكو

(بيـان عام للمستهلكين)

هل تعلم ؟

انه من غير المشروع ، ولا الجائز ، قانونا ٠٠ اذا خلق « اعلان » ما تأثيرا خادعا أو مضللا للمستهلك العـادى (الحسن النيـة) ٠٠ حتى ولو أظهر التمحيص الدقيق والتفتيش الحذر ، أن الكلمات والجمل المستخدمة فى صلب « الاعلان » قد تكون صحيحة « حرفيا » ٠٠ خاصة اذا كان « الاعلان » يحمل معنيين أحدهما قد يترك انطباعا غير صحيح (فى نفس قارئه) ٠

فبتاريخ مايو سنة ١٩٧٦ ، قدمت مخازن « عقاقير ديسكو » فى جهة باسيفيك بالسيدز ، فى هذه « الجريدة » اعلانا تحت عنوان : تنبيه للمقيمين فى ماليبو ، جاء فيه هذا الجزء :

« هل تعانى أى متاعب فى صرف محتويات « الروشتات أو التـذاكر الطبية » الصادرة هنا فى « ميلابو » ؟ ان مخازن « عقاقير ديسكو » هي أقرب الأمكنة منك ٠٠ لا تفصلك عنها الا مسافة قصيرة لا أكثر »

ان المستهلك العادى يمكن أن يعتقد ــ وهو أمر معقول ومحتمل ــ أن الاعلان المؤرخ فى مايو سـنة ١٩٧٦ والذى فحواه أن « مخـازن عقـاقير ديسكو » هى أقرب المقيمين فى (ماليبو) ، من أى مخازن أخرى منافسـة ، للعقاقير ٠٠ مع أنه يوجد ، على الاقل ، ست مخازن أخرى ، للعقاقير هي أقرب الى (ماليبو) من مخازن عقـاقير ديسـكو » ذاتها ٠

وهذا هو السبب الذى دعا « مخازن ديسكو » الى الالتزام قانونا بنشر هذا الإعلان ٠

دعوى شركة كوين ضد شركة كولجيت ـ بالموليف ، ليمتد : (*)

من السهل أن نملأ صفحات هذا الكتـاب ، مع كتب اخرى متعـددة ، بالحالات والقضايا التى تدور حول موضـوع الاعلانات التى هى موضـع التسـاؤل والتشكيك ، والتى تزداد غرابتها ، وربما « هزليتها » تباعا ! ولسوف اقدم هنا بعض الامثلة الاضافية عن مسألة الاعلان هذه تحت عنوان سنذكره فيما بعد ، حيث لن يكون التساؤل والشك فى الاعلان مقتصرا على « الامانة » وحدها ، ولكن يمتد الامر الى توضيح أثره على القيم العقليـة والثقافية فى المجتمع بوجه عام • وبخصوص الامانة فى الاعلان ، اقف هنا عند « قضية » تتضمن النظر الى هذا الموضوع على نطاق يشمل عامة الوطن الاميركى ، وصلة ذلك بالتليفزيون • أما الشركة المتهمة فى هذه « الدعوى » فقد برئت الا أن « الحكم » يشير بكل وضوح الى « الأساس » الذى تستند اليه التهم بالنسبة لقضايا أخرى) •

دائرة « أوتاوا القضائية » ـ كارليتون لسنة ١٩٧٧ (قضائية)

حيثيات الحكم الصادر فى قضية « شركة مارتن »

ان وقائع الدعوى المرفوعة ضد الشركة المدعى عليها ، تتلخص فى الآتى :

ان الشركة المسماة « كولجيت ـ بالموليف » ـ وهى احدى الشركات المندمجة ، أو المتحدة ، طبقا لاحكام القانون الخاص بالاتحاد والانضمام الذى يتم بين الشركات والمؤسسات ، تقف هنا متهمة بانها فى يوم الثامن والعشرين من فبراير سنة ١٩٧٣ (أو حوالى هذا التاريخ) ، وبمدينة « أوتاوا » ، داخل نطاق الاختصاص القضائى لهذه الدائرة ، قد شجعت بصورة تخالف القانون •• بيع المنظف المسمى «اجاكس» عن طريق طبعها على علب «المنظف» المذكور ـ

(*) عن مجموعة القضايا الكندية الجنائية (المجلد الثانى) لسنة ١٩٧٨ صفحة (٤٢٣) من « كتاب القوانين الكندية » ٢٤ شارع ادوارد سانت أورورا (أونتاريو) باذن خاص •

والمعروضة بالاماكن التى تشغلها مخازن ليزجار (١ ـ س ١٠) رقم ٢٣١ شارع بانك سترتب بمدينة أوتاوا ـ ما كان سببا فى نشر اعلان يحتوى البيان التالى المقصود به وجه الكسب غير اللائق (وغير المشروع) :

ينظف أفضل من أى منظف آخر مشهور »

وهو بيان اعلانى « فحواه » ـ فى الظاهر ـ أنه يقوم على « الواقع » ، لكنه كان غير حقيقى ! ٠٠ لقد كان خداعا ومضللا ، وارتكبت « الشركة » بذلك جريمةمخالفة المواد المنصوص عليها بالقسم ٣٧ (١) من قانون أوضاع وأصول الضم والاتحاد التجارى لسنة ١٩٧٠ ، الفصل السادس (س ـ ٢٣) بعد تعديله ٠ والاكثر من هذا ، أن الشركة المسماة « كولجيت بالموليف » ـ ليمتد ، المندمجة طبقا لاحكام القانون المشار اليه ، تقف كذلك متهمة هنا بأنها فى يوم الثامن والعشرين من فبراير سنة ١٩٧٣ ، أو حوالى ذلك التاريخ ، بمدينة « أوتاوا » ـ داخل نطاق الاختصاص القضائى للمحكمة ـ قامت ، تشجيعا منها على بيع « المنظف آجاكس » بالنشـــر والاعلان عنــه ، والدعاية له فى الاذاعات التليفزيونية بمحطة (س ف س ف) ـ وهى محطة تليفزيونية ترسل برامجها الاذاعية الى مدينة « أوتاوا » ، وذلك عن طريق اعلان يحتوى بيانا يقصد به وجه الكسب التجارى غير اللائق ، وهو :

« ينظف أفضل من أى منظف آخر مشهور » !

والذى فحواه الايهام بانه بيان حقيقى ، لكنه غير ذلك فى الواقع ، بل هو خادع ومضلل ٠ وقد ارتكبت « الشركة » بذلك مخالفة صريحة للمواد المنصوص عليها بالقسم ٣٧ (١) من القانون سالف الذكر ـ الفصل ٢٣ ـ س بعد تعديله ٠

والحق أن هذه المؤسسة التجارية تعمل ـ ضمن محاولات وعمليــات انتاجية أخرى ـ من أجل انتاج أنواع متعددة من المنظفات والمطهرات ٠ وهى ملتزمة ، طبقا لعقد تاسيسها ـ بالعمل داخلحدود « كندا » ٠ وهذه المؤسسة

أو الشركة تتمتع بتسهيلات وامكانات من أجل اجراء بحوث على نطاق واسع في « أونتاريو » حيث لها هناك حوالى ١٣ موظفا ، وحيث يتم اجراء البحوث على عدد من «المواد» ذات الخواص التنظيفية وفي اليوم الثامن والعشرين من فبراير سنة ١٩٧٣ ـ أو حوالي هذا التاريخ ـ قام المدعو جيمس البرت ووكر ـ « المحقق بهيئة شئون المستهلكين » ـ والذى يشغل حاليا منصب رئيس قسم تخطيط السياسات وتنمية البرامج ـ بجملة مشتريات لعديد « من المنظفات بمدينة أوتاوا » ٠٠ وهى تشمل أصناف آجاكس وكومت وسوبر داتشن المعروفة كلها فى سوق المنظفات ٠ وكان المستروركر يختبر فى الأصل هذه المنظفات من ناحية الادعاءات والمزاعم المتصلة بالكميات المطروحة منها ٠٠ ولكن انتباهه انصرف الى الادعاءات الخاصة بتفوقها والتى تظهر على البطاقات الملصقة على بعض هذه المنظفات المذكورة آنفا ٠ وقد استلم عددا من هذه المنظفات كعينات على هذا النحو : ٣ ، ثم ٤ ، ثم ٥ على التوالى ، وقد حضر المستر ووكر فى ذلك التاريخ (أو حوله) اجتماع « لجنة الراديو والتليفزيون » فى مقرها بأوتاوا ، ليشاهد اعلانا تليفزيونيا يدعى ويزعم تفوق صنف (آجاكس) على غيره من الأصناف الأخرى الشهيرة فى عالم المنظفات ٠ وقد كان عنوان الفيلم التجارى التليفزيونى (Blowtorch) (*) وقد أعيد عرضه على هيئة المحكمة بعد أن قبل بصفته « مستندا » فى الدعوى ٠

وهذا الاسم « بلوتورش » ، بوصفه اعلانا تجاريا تليفزيونيا (كما كان يعرف من الكافة داخل نطاق هذه التجارة) ـ كان مشاهدو التليفزيون يشاهدونه داخل نطاق مدينة « أتاوا » بصفتهم من المشتركين فى اعلانات الاذاعة المرئية ، وقد تضمن الاعلان ـ الى جانب الادعاءات الأخرى ـ الزعم بتفوق صنف « أجاكس » ، مما اضطر هيئة ال (CBC) التليفزيونية الى رفض اذاعة هذا الاعلان التجارى وارساله على الهواء الى المحطات التابعة لها ٠

(*) هذه الكلمة تعنى « وابور لحام المعادن » (المترجم) ٠

وفى العشرين من فبراير سنة ١٩٧٣ (أو حوالى هذا التاريخ) كتب المستر ووكر الى المسئولين عن صناعة وإنتاج هذه السلع المشار اليها آنفا سائلا عن آرائهم وتعليقاتهم فيما يتصل بمنتجاتهم المذكورة ، ملتمسا كذلك موافاته بمقارنات بينها ، ومستفهما عن طبيعة البقع المستخدمة مع موافاته بموجز عن العناصر والمكونات الكيماوية الداخلة فى صناعة هذه المنظفات ٠وقد أرفق الخطاب المرسل منه الى « شركة كولجيت — بالموليف » بملف الدعوى) مستند رقم ٨) ٠

وفى هذا الخطاب المؤرخ ٢٠ من فبراير ، والمرسل لشركة كولجيت — بالموليف (وهى الهيئة المدعى عليها) قرر المستر ووكر ما يلى : —

ان شكوى تتعلق باعلان تليفزيونى عن« المنظف آجاكس » قد لفتت انتباه مدير قسم الاستقصاءات والبحوث ، وجعلته يعد الموضوع مندرجا تحت طائلة « المواد القانونية » الخاصة بالاعلانات المضللة من قانون تحقيق أوضاع « الشركات المتحدة أو المندمجة » ٠

ان الفقرة الثانية من الخطاب المذكور قد جاء فيها هذه الجزئية :

لقد تلقينا معلومات مفادها — كما يبدو — أنه قد لا توجد أى فوارق هامة فى خواص المنظفات (ذات العلامة التجارية المشهورة) بما فى ذلك صنف (آجاكس) من حيث القدرة على ازالة بقع الحبر التى تعتبر عادية تماما !

وقد قيل الكثير حول صفة ذلك « الخطاب » وقيمته ، حيث أنه — فى الوقت الذى يظهر فيه أن المستر « ووكر » يوحى بأن ثمة شكوى قد قدمت من أحد المستهلكين فى هذا الصدد فقد تبين أن « الواقع » هو على العكس من هذا تماما !

ولقد ابتدأ المستر ووكر هذه « الشكوى » مع زميله المراقب — والى هذا الحد — فان الاشارة الاولى الى هذه الشكوى فى الخطاب المذكور يمكن أن يقال انها — الى حد ما — أمر خادع ومضلل ٠

ويمكن أن يقال أيضا أن المستر « ووكر » لم يكن لديه شخصيا ، ولا لدى أى أحد آخر ينوب عنه ، دليل فى ذلك الوقت يوحى بأنه لا توجد فوارق مهمة بين العلاقات التجارية المشهورة على « المنظفات » ولقد لوحظ — على سبيل التسجيل — أن الاختبارات التى أجريت فى هذا الشأن ، لم تبدأ الا فى وقت متأخر ، وكانت « نتائجها » ، بلا شك غير قاطعة مدى فترة من الزمن ، بعد ذلك ٠

ولقد استجاب منتجو أصناف « كوميت » و « سوبر داتشن » لخطاب المستر ووكر ٠٠ الا أن « الشركة » المدعى عليها اختارت أن ترسل بدعوة الى المستر « ووكر » ليشهد بنفسه التجارب فى معملها » ، كى يجمع البيانات والمعلومات التى سأل عنها فى خطابه المؤرخ ٢٠ فبراير سنة ١٩٧٣ ٠ وانه لمن المهم أنّنذكر هنا أن الشركتين الاخريين ، فى موافاتهما له بالبيانات المطلوبة ، لخصا له كذلك موضوع هذه التجارب التى أجرياها على «منتجهما» الخاص ووفاه بالبيانات الاخرى المطلوبة ٠

وفى الوقت المحدد زار المستر « ووكر » (الشركة) المدعى عليها ، وبالتالى خضعت دارها لعملية بحث مستفيض للبحث والاستقصاء ، طبقا لمواد قانون الشركات المتحدة والمدمجة سالف الذكر (الفصل الثالث والعشرون منه) ، وقد تألفت زيارة المستر ووكر للمعامل المذكورة من عدد من التجارب المدققة ، التى نظمتها له شركة كولجيت — بالموليف ، والتى شاهدها الشهود ٠ ففى البداية ، تم اعداد الاطباق الخزفية (البوتقات) اللازمة لاغراض الاختبار وبحضور المستر ووكر شخصيا ، أجريت جملة تجارب مختلفة ٠

ولعل أحسن ما يمكن أن يقال بشأن النتائج المستخلصة من هذه الاختبارات يجب استخراجه من سجلات الموضوع نفسه ٠وبمواجهة المستر « ووكر » وجهت اليه الاسئلة التالية :

س : هل كانت النتائج هى نفس ما رأيناه ؟

ج : الصنف « اجاكس » كان متفوقا على الصنف « كوميت » على ضوء الظروف الموجودة وقتئذ ٠

س : هل شاهدت الأمور بعينيك ؟

ج : نعم

س : أولم يكن من المتعذر اجراء هذه المشاهدة ؟

ج : لا

س : هل لم تحتج ·· نقصد هل لم تستخدم جهاز « مقياس الانعكاس » ؟

ج : كان هناك فرق ملحوظ للعين المجردة

س : اذن ، ففى ظل هذه الظروف والملابسات ـ وبقدر ما يعنيك الأمر يامستر « ووكر » ـ هل نظف الصنف « اجاكس » بصورة أفضل من الصنف « كوميث » وهو المنتج الآخر ؟

ج : عند استخدامه على ذلك النحو ، وعلى « البقع » المراد ، ازالتها ، اقول نعم · وأظن أن اختبارات المستر فيرجسون ، أكدت ذلك أيضا ··

س : أريد معرفة رد الفعل بالنسبة لك · هل اتفق مستر « فل » معك ، أو أنك علمت هذا بنفسك ؟

ج : نعم ، هو اتفق معى فى هذه النقطة ·

ومع ذلك ، وعلى أساس « النتائج » التى لوحظت ·· وكذا البيانات والمعلومات المتاحة ، فان « هيئة شئون المستهلكين والشركات المتحدة » ، جزمت بأن شركة « كولجيت ـ بالموليف » يجب تقديمها للمحاكمة · فطبقا لأقوال المستر « ووكر » جزمت هذه « الهيئة » بأنها حيال أقوى قضية ضد شركة « كولجيت بالموليف » · وفى هذه المرحلة ، تم الاستيلاء على « المستندات » ومصادرتها طبقا لاحكام القسم العاشر من « القانون » سالف الذكر ·

وفى خلال أيام قليلة من تاريخ اجراء الاختبار ، دعى المستر « ووكر » الى مكتب المستر فيرجسون بقسم الاشغال العامة (بالشركة) بغرض اجراء تجارب مستقلة أمامه · ومن اللازم أن ندرك أنه لم يكن هناك خطوط ارشادية

مستقلة ، تستهدى فى اجراء اختبارات على « المنظفات » فى سنة ١٩٧٣ .

وكان على المستر « ووكر » أن يتصل بـ « مجلس البحوث القومي للشئون الصحية والرعاية الاجتماعية » بصفة غير رسمية ، وكذا بالقسم الذى يشرف عليه هو بنفسه (قسم الاشغال العامة قبل أن يكون قادرا آخر الأمر ، على التوجه الى مقر المستر فيرجسون الذى عنده بعض الخبرة فى ميدان تقييم خصائص « المنظفات » .

وقد أعطى المستر فيرجسون — خلال اجراء الاختبارات المذكورة على المنظفات — بعض « المعايير النوعية » التى كان من الواجب الاستعانة بها فى هذا الشأن . وفى رأيى ، أن المهم هنا ، أيضا أن نذكر أن مقاييس ، وأبعاد ، الاختبارات التى أقترح المستر ووكر على المستر فيرجسون اتباعها ، هى التي إستخدمتها كبرى الشركات المنافسة لمنتج « أجاكس » عند اختبارها لمنتجها الخاص ، فى حدود التسهيلات والامكانات المتاحة لها .

وفى خلال « المحاكمة » ، أعطى المستر « كاسون » شهادة مفصلة فيما يتعلق باجراءات الاختبارات التى تتبعها شركة « كولجيت بالموليف » . والمستر « كاسون » هذا « كيماوى » محترف ، حائز علىدرجات علمية فى الكيمياء ، وهو حائز للقب «زميل » بالمعهد الملوكى للكيمياء ، ثم هو — فوق هذا — تلقى دراسة فى فن ادارة البحوث الصناعية بجامعة « هارفارد » . وفى ذلك الوقت، كان مسئولا عن ١٣ شخصا من « العلماء » من بينهم خمسة حاصلون على درجات شرف من الجامعات الكندية .. وأربعة هم بمثابة رؤساء (من غير المحترفين) والباقون تلقوا دراسات عليا لها قيمتها . هذا وتكلف الاختبارات و « العمليات المعملية » الشركة المتهمة مبلغ ٣٠٠,٠٠٠ دولار سنويا كمصاريف مباشرة) .. وكانت الامكانات والتسهيلات المتاحة امامها هى ذاتها التى استخدمت فى اجراء الاختبارات على المنتج « أجاكس » .

وكانت شهادة المستر « كاسون « موجزة ، فحواها أن الاختبارات التى قام هو وزملاؤه الكيماويون باجرائها على « المنظف » المذكور ، متفاوتة . وقد

اقترح أن تكون الموازين ، والمعايير ، المطبقة على « المنظف » بالدرجة التى تسمح لها بأن تضم ـ لا أفعال التبييض والتنظيف المنسوبة للمنظف ، فحسب ـ ولكن يؤخذ أيضا فى الحسبان قدرات التطهير والكشط والسنج التى للمنظف ولقد افترضت الشركة ، على الدوام ، أن أى « منظف » من المفروض أن يستخدم فى ظل ظروف « ديناميكية » ، وأن أى انسان يستخدم «المنظف» سوف يستخدمه بفضل أثره فى الفرك والصقل والجلى (طلبا للتنظيف الكامل) وقد يكون من المفيد أن نضيف الى هذه النقطة ، الى أن هناك ـ بصفة أساسية ـ وسيلتين لاستخدام منظف ما هى الوسيلة « الاستاتيكية » والوسيلة « الديناميكية » · والثانية قد وصفت فيما سبق · وأما الوسيلة الاولى فهى تلك التى يسمح ، بفضلها ، مستخدم المنظف ، للمركب الكيماوى ، أن يحدث رذاذا ورشاشا ، وأن يظل ساكنا لفترة قصيرة تبلغ ستين ثانية قبل استخدامه فى عملية التنظيف ·

وقد رجح المستر « كاسون » أن « المنظف » العصرى ـ فى رأيه ـ يجب أن « يبيض » ، وأن يحتوى كذلك على جزء من عنصر التنظيف (الكيماوى) ·

ولقد وضح الشاهد ، بمزيد من الابانة والتفصيل ، انه فى سنة ١٩٧١ حصل صنف « كوميت » على مرتبة التساوى مع صنف (أجاكس) من حيث القدرة على سرعة التبييض ، ومن ثم فان الحملة الاعلانية التى قام بها المدعى عليهم الى حد اظهار أن الصنف « اجاكس » يتفوق على الصنف « كوميت » فى التبييض ، قد تم تغييرها بحكم النتائج النهائية فى هذا الصدد ، والمذكورة آنفا · وأنه فى ضوء هذه التطورات بالنسبة للمنظف « كوميت » ما تم اتخاذه فى غضون سنة ١٩٧١ ، وكذا بعض شهور من سنة ١٩٧٢ ، من خطوات ، عن طريق معامل « كولجيت ـ شامبو » بقصد اعادة احياء وبعث المنظف «آجاكس» من جديد بزيادة خواصه وقدراته التنظيفية · وقد تم تغيير « التركيبة الكيماوية » لهذا المنظف (اجاكس) كما زاد عنصر « السليكس » الذى يدخل فى تركيبه ·

ومن ثم ،اخذت الشركةالمدعى عليها على عاتقها،أن تختبر «منتجها» على أنواع شتى من البقع ، بما فى ذلك البقع العسيرة على الازالة والبقع التى مضى على جفافها وقت طويل ، وغيرها من البقع التى تم احداثها كيماويا · ولقد أشير الى العناصر الكيماويةالتى يحتوى عليها المنظف (اجاكس) ، فى شهادة المستر كاسون — وفى رايى انها فى غير حاجة لتأكيدها — الى اختبار هذا « التركيب » الكيماوى هنا ، بصورة وافية ، اللهم الا لترجيح أن العناصر ذات الاثر فى التبييض قد زيدت ، وأن أجزاء من مادة الصوديرم بروماید قد زيدت هى الاخرى · وفى رأى المستر « كاسون » — وهو رأى لم يستبعد طوال أدوار المحاكمة أن المنظف آجاكس) قد حقق ، فى ذلك الوقت ، تفوقه الفعلى على المنظف (كوميت) —

وتتألف الاختبارات « المعملية » من عدد من الحركات أو الدعكات ذات التأثير المتكرر بصورة منتظمة ، يجرى تطبيقها في الاختبارات « الديناميكية » بقصد ازالة الأوساخ والبقع ، ويرجح أن البقع يمكن ازالتها بعدد قليل من « الدعكات » بمنظف « أجاكس » اذا ما قورن بالمنظف الآخر « كوميت » · وخلال عملية الاختبار هذه ، استخدمت « الشركة » المدعي عليها أداة ، أو وسيلة ، تسمي مقياس الانعكاس الرقمي ، التي تبين درجة التنظيف بعد الدعك ·· وبالأضافة ، الي ذلك أستخدمت الشركة أيضا ٢٠ أو ٣٠ سيدة ليعطين آراءهن بشأن درجة النظافة ، بالنسبة لقطع من القماش سبق اختيارها ، تم تنظيفها بأصناف مختلفة من المنظفات خلال الاختبارات الديناميكية · وكان الادعاء بالتفوق — حسب رأى المستر « كاسون » قد استخدم فقط بعد التجارب التي وصفها آنفا ·· والتجارب التي وصفها بأسهاب كبير طوال مراحل الدعوى · وكان المستر « كاسون » عالما تماما بأن الادعاء بتفوق « كوميت » في التنظيف — حسبما ظهر في الاعلانات التجارية الأولى (بالتليفزيون) ، وقد استند الى حقيقة أن المنظف « كوميت » كان متفوقا في ظل اختبار « استاتيكي » يتطلب انتظار فترة زمنية لا تقل عن دقيقة حتى يظهر أثره ، ومن ثم أصبح مقتنعا بأن المنظف « أجاكس » الذى استخدم

تحت تاثير اسلوب ديناميكي ـ هو المنظف ذو المزايا المتفوقة علي غيره ٠٠ كما كان مقتنعا . كذلك ، بأن معظم من يستخدمون « المنظفات الكيمـــاوية » انمـا يفعلون ذلك تحت شرط استخدامها بأسلوب ديناميكى ٠

وبعد احياء ، وتقوية ، المنتج المذكور ، أتيحت للمستر « كاسون » بعدئذ ، فرصة مساعدته لشركة الاعلانات التجارية ، وبمؤسسته الاتحـادية ، وذلك بتحضيره لصيغة هذه « الدعوى بالتفوق » كي تظهر في اعلانات التليفزيون التجارية ٠ وكان لشهادة « كاسون » كمندس كيماوى له خبرة ٣٢ عاما في هذا الحقل تاثيرها الملحوظ ، وبالنسبة لمصداقية « مضمون » الشهادة ــ كما هو الحال بالنسبة لجميع الشود الذين استدعوا للادلاء بأقوالهم فى هذه الدعوى ــ لم يظفر هذا الأمر باقتناعي تماما ، حيث أنهم ، جميعا ، نوهوا بالناحية المتصلة بأسلوب ادائهم لعملهم ، مضفين أعلي درجة من التزكية علي اقتدارهم الفنى فى ممارسة حرفتهم ٠

واذ كانت الوسائل المتبعة في بعض الحالات متفوقة بفضل اعتمــادها على قدرات ومؤهلات المهندس الكيماوى ــ فانى أستطع أن أقول هنـــا ، بكل الصدق ، أنهم كانوا شهودا لا ترقى الى مصداقية شهاداتهم شائبة ، ولا يمكن بالتالي تجريحها ٠

ولقد أعقب شهادة « المستر كاسون » شهادة المستر فيرجسون وهـــو « كيماوى » موظف بقسم « الاشغال العامة » ٠٠ وقد تم استخدامه في « معمل البحوث والتنمية »بالفرع الكندى ، لقسم الأشغال العامة المذكور منذ عام ١٩٥٥ ، وهو الآن « رئيس مجموعة» تعمل بقسم الهندسة الكياوية في هذا الحقل الهام ٠

وقد سلم اليه « المنظف » (المشار اليه) بواسطة المستر ووكر ، وكما أشرت آنفا في تعليقاتي الأولي ، وصفت له الأساليب الخاصـــة بالاختبـار والفحص (التى تتبعها الشركة) ٠٠ ويتحمل المقام أن نكرر هنا أسـلوب الاختبار المقترح من جانب المستر ووكر ، قد استوحاه من واقع المراسـلات

والمعلومات التى تلقـــاها فعـلامن صـــناع كـلا من صــنفى ، كوميت و « سوبر دتشن » ٠٠

وبالاضافة الى التعليمات الاخرى فى هذا الصـــدد ، تم تزويد المستر فيرجسون ببوتقات الاختبار الخزفية بواسطة نفس « الشركة » التي تنتــج كذلك أطباق وبوتقات « البورسلين » اللازمة لمنتجات « كولجيت ـ بالموليف » مدققة ووافية ، من الاختبارات في هذا الشأن ، وانه لمن دواعي الأسى والأسف أن هذه الأطباق والبوتقات « الاختبارية » ، قد غدت في خلال السنوات الأربع التالية ـ التي انقضت ما بين تاريخ اجراء الاختبار وتاريخ « المحاكمة » قد تركت لعوامل التلف والفساد ٠

وانه لمن الصعب علي أى اختبار يتم بالعين أو بوسيلة أخرى أن يحدد ـ على وجه التدقيق والضبط ـ « فعالية » تلك « الاختبارات » ، نظرا لطـول الفترة الزمنية التي انقضت ما بين تاريخ اجراء هذا « الاختبـــار » وتاريخ بدء جلسات الاستماع لهذه الدعوى ٠

بينما نرى أن « الاختبار » الذى قام به المستر « فيرجسون » كان مدققا ووافيا ، في حدود الوسائل والامكانات التي عينها المستر « ووكر » ، الا انه من غير الانصاف أن نذهب ـ بعد تأمل الأمر علي ضوء ما جرى من وقائع ـ الى حد القول بأن المستر فيرجسون هذا كان سيفضل التوســع فى تطبيق أسلوبه الخاص في الاختبار والفحص والتمحيص ٠ ان شهـــادة فيرجسون هي شهادة أمينة ومستقيمة ٠

ولقد قرر في شهادته ـ عند الاجابة علي سؤال موجه اليه من « سلطة التحقيق » ، بالآتي :

وباستعراض الوقائع كما حدث ، أظن أن الاجراءات الخاصة باختبارنا ، كانت علي مايرام تماما ، طبقا للنهج الذى سارت فيه ٠ انها لم تكن ـ علي الأرجح ـ الجواب النهائي والحاسم ـ في هذا الشأن ٠٠ ثم ان احدى النتائج التي انتهيت اليها ، هي أن أناسا مختلفين ـ ممن يستخـــدمون أســــاليب

« اختبارية » مختلفة ـ قد يضعون كل هذه المنتجات ، من حيث الصنف والرتبة في مستوي غير الذى وضعتها فيه ٠٠

وعندما سئل ليعطي حكما بشأن اختباره ، كان جوابه بالآتي :

ان جميع هذه « المنتجات » تعتبر منظفات في الدرجة الأولي من الجودة ٠ وانه لمن الصعب حقا اجراء « تقييم » عام ، ونسبي ، بسبب الآثار المختلفة التي وجدت بالنسبة للبقع المتباينة ، وكذا للاجراءات المتباينة ، الخاصة بالتنظيف ٠ وقد بدا أن المنظف « اجاكس » حائز لصفة المفعول السريع في احداث « التبييض » ، كما يبدو أنه المنظف الأكثر فاعلية حيال اللوثات أو البقع ذات الصبغة المتخلفة عادة من أكاسيد الحديد ، لو انه اتيح له بعض الوقت للتحقق من حدوث قدر معين من مفعوله كمنظف ٠ أما « كوميت » فقد بدا أنه الاعظم فاعلية ازاء البقع الناتجة عن المواد الشحمية والبقع المتخلفة عن مادة الألومنيوم ٠ أما فيما يتعلق بصنف الـ « سوبر دتشن » فقد يكون له اثر اكثر قليلا من غيرهفي القدرة علي الازالة والمحو ، والكشط ، ولو أتيح له الوقت الكافى فانه يملك في النهاية قدرة أكثر فعالية ـ لا جدال ـ على التبييض ٠

ومن ثم ، فان « النتيجة » النهائية التي وصل اليهـا ، ليست ، في جملتها ، مختلفة عن تلك التي وصل اليها المستر « كاسون » شخصيا ٠٠ نعني أنه بالنسبة لأى اختبار « ديناميكي » ، قد يتفوق الصنف « اجاكس » ، بينما قد يتميز الصنف كوميت علي غيره في الاختبار الاستاتيكى ٠ وبينما كثيرون من الشهود قد تم استدعاؤهم بالفعل للادلاء بشهادتهم ، الا أننى لا أريد أن أمحص شهادة كل شاهد وأعيد النظر في دليله بتفصيل ، الا بقصد أن أظهر انني لم أتأثر بصورة مناسبة بشهادة الشاهد « ريدلو » الذى تصعب المقارنة بين درجة خبرته الفنية وموقفه من عمليات الاختبـار ودرجة الشـاهد « مويزر » ، وموقفه ، الذى انتهي الأمر باستخدامه كذلك في شركة « بروكتر وجامبل » المنتجة لصنف « كوميت » ٠

وقد اجمل « مويزر » ما كان واضحا منذ بداية هذه القضية ، وهو أن « المنظف الكيماوى يجب أن تكون له خواص ،وصفات ، ساحجة (أو كاشطة) وانه يجب أن يقصر (تبييض) القماش ويطهره • وهو لا ينـــــازع في أنه بالنسبة لاختبار القدرة علي الفرك ، والصقل ، والتنظيف •• قد يكون للصنف « اجاكس » المتقدم علي سواه ، بينما في أى اختبار « استاتيكي » قد يتفوق الصنف « كوميت » تماما • وانه لمن الواضح ان أسلوب استخدام « منظف » ما ، لا يمكن ان يتسني اختبار قيمته لدى الجمهور ما لم تجر عليه دراسات « مسحية » وافية ، علي مستوى السوق ، للكشف عن « الكيفية » التي يحـاول بها مستخدمو « المنظفات » ازالة « البقع » واللطخ •• أى ما اذا كان « المنظف » يستخدم بطريقة ديناميكية أم بطريقة استاتيكية ، ويمكن ، مع ذلك ، افتراض أن الجمهور من واجبه أن يدرك الفرق بين منظف ومنظف آخر ، وانه بينما يكون من الواجب حماية الجمهور « الغافل » الذى لا يتشكك في الأمر من هذه الناحية ، الا انه لا يمكن ، قطعا ، اعتبار الجمهور ، برمته ، جاهلا ، عديم التفكير ، وسريع التصديق • ان مثل افتراض هذا الأمر ، فيه انتهاك لمفهوم الانسان عن قدرة الجمهور على معرفة « قيمة » الشيء وتقدير حقيقته •

وفي خلال تداول الدعوى في الجلسات ، بين ممثل الادعاء ، وممثـــل المدعي عليهم ، قمت بعمل بيان موجز أشرت فيه الي أمر أســـاسى في هـــذه « القضية » ، وأعني به تقدير « النيابة العـــامة » لما اذا كان من اللازم رفع الدعاوى العمومية بشأن حالات الادعاء بتفوق « سلع » معينة علي غيرها ، حيث قد يكون الدليل فيها « هامشيا » (أو بالأحرى قريبا من الحـــد الأدني للاعتبار) وبينما من الحق التسليم بأن الأمر في هذه (الدعوى) انما يخلق جريمة عادية (أو مألوفة) بالمعني الذى لا يتطلب اثبـــات ركن « العمـــد » حياله ، وهو ما يخفف عن سلطة الادعاء عبء اثبات « النية » (نية الأضرار) ، الا أن من اللازم مع ذلك التأكد – قبل البدء في المحـــاكمة – من أن مزاعم وادعاءات طرف قوى في الخصومة – وهو هنا المدعي عليـــه – قادر علي التأثير فى عقلية الجمهور على الوجه الذى يمكن اثبات عدم قيامه علي أساس

من الحقيقة ، فضلا عن انه « مضلل وخادع » فى حدود المفهوم من قانون الهيئات والشركات المتحدة ٠

والتصرف علي غير هذا الوجه ، انما يعني وضع المواطنين والاتحادات التجارية في هذه الدولة ، وبغير ما ضرورة ، تحت رحمة الحكومة ، وتحت رحمة كل من يطبقون القانون وكذا رحمة المديرين ٠ وليس لدى اقتراح اقدمه بشأن « الكيفية » الواجب ان يستخدم بها التقدير ، أو التصرف ، الادارى ، بشأن اتخاذ الاجراءات القضائية في حالة ادعاءات التفوق (ونسبتهـــا الي سلع معينة) ٠٠ لكن الشيء المؤكد فى هذاالصدد هو ضرورة استخدام هذه الاجراءات علي وجه عادل دائما ٠٠ وليس ثمة « بديل » لما تحتاج اليه كان يكون مزيجًا من كلا القانون والتقدير القائم عليهما تعريفنا للعدالة نلتزم به قبل امكان اتخاذنا للاجراءات القضائية ، لمجازاة الانتهاكات القانونية الناشئة عن التصرفات غير السليمة في هذا الصدد ، وبكل دقة ٠

ان المسئولية الجنائية بدون الوقوع فى خطأ ما ، يمكن أن تؤدى الى احتمال استهداف قانون العقوبات نفسه لسوء القالة وعدم الاحترام ! ومن المؤكد أن طريق « المقاضاة » يجب أن يستخدم فقط فى الحالات التى يقوم فيها دليل « صارخ » ، ودافع ، علي وجود « **انتهاك** » للقواعد القانونية ٠ وحيث تكون « العادات » التجارية التي تتورط في ممارستها ، بسوق المال والأعمال ، « الاتحادات التجارية » ٠٠ قد هبطت الى مستوى دون المستوى المقبول لدواعي الحيطة ومقتضيات الأمانة ، وحيث تكون درجة الحيطـــة – وكـذا المستويات الجارى التعامل بمقتضاها – سائرة على النحو الذى تصبح معه الاحكام النهائية نفسها « ذاتية » بل ومتناقضة ، عندئذ يكون من المؤكد أن يغدو تقـدير « الاجراءات القضـائية » الواجب اتخـاذها امرا غير جائز استخدامه ٠٠ اذا كان ذلك لمجرد إختبار فاعلية تنفيذ القانون واعماله ، لا اكثر!

وبالنسبة للمسالة التى امامى الآن ، فيبدو من الواضح ان الشركة المدعى عليها لم تاخذ على عاتقها اجراء عدد كبير من الأختبـارات فحسب

بل ان أولئك المسئولين عن معـاملها قد جزموا ، بصـفة شـخصية ، بأن « منتجهم » قد حاز صفات التفوق والامتياز على نظرائه ؛ وهو حكم لم يثبت بطلانه ، كما أنه لم يترجح لدينا أن الشاهد الذى تقدم بتلك الشهادة ، كان غير أمين فى أقواله أو غير دقيق فى ايرادها ، ومن ثم فان تحدى « الادعاء » بالتفوق ، المنسوب للمنتج « آجاكس » ، على النحو الذى جاء على السنة مستخدمى احدى « الشركات المنافسة » ، لم يكن أمرا مشكوكا فيه بسبب تلك الحقيقة وحدها، ولكن لان مصدره – فى رأيى – حقيقـة أن يؤثر فيمـا يجب أن أنسبه الى هذه الأقوال والمزاعم من وزن أو قيمة ٠

لقد اختبرت بمنتهى الدقة « الدليل » الذى تقدم به المستر فيرجسون فى هذا الصدد ، وانى لا أستطيع أن أرى انه يتنـاقض مع أقوال « المهنـدس الكيماوى » بالشركة المدعى عليها ٠ والواقع ، أن حكم المستر فيرجسون السابق ذكره يجب أن يقوى من مركز « كيماوى الشركة المدعى عليها ، وأنه ليس ثمة قدر ما من الزواق اللفظى يمكن أن يرجح أن الدعوى العمومية ليست قائمة على أساس من آراء هذين المهندسين الكيماويين (قبل كل شىء) واذا افترضنا أن الدعوى قد قامت بالنيابة عن « الادعاء العام » (النيابة) من واقع الشهادة الضعيفة التى أدلى بها كيماوى شركة بروكنز وجامبل » وكذا من واقع الاختبار السطحى للغاية ، الذى قام به ، فان المستر « ريدلو » سيكون فى موقف يقلل من شأن ، واقتدار ، المشروعات التجارية الحرة ٠ ان محاولة المسـتر « ريدلو » اظهار أن المنتج « كوميت » كان مسـاويا على الاقل ، أو مناظرا للمنتج أجاكس ، وليس متفوقا عليه ، قد افتقرت الى ما يعززها من وسائط وأساليب الاختبار السليمة ؛ نعم ، انه يعوزها الاسـتخدام السليم للادوات ، كما أنها استندت – فى رأيى – الى قدر جد محدود من « الفنية » اذ ما قورنت بوسائل « الاختبار العملية » التى استخدمها كيماويو « آجاكس » وبالمثل ، فان الشهادة التىأدلى بها المستر « مويزر » اثناء جلسة المواجهة ، مؤداها التسليم فعلا بأنه إقترف خطأ بسيطا الا انه مع ذلك خطأ صعب ، فى خلال عملية الاختبار التى قام بها ٠٠

واذا قلنا ان الشركة المدعى عليها لم تثير شكوكا معقولة ، فان معنى ذلك تجنب الوصول الى نتيجة « منطقية » ، لا مفر من الوصول اليها فى مثل هذه الدعوى وبينما الواجب بل اللازم حقا ، أعمال التشريع ، فى هذه الحالة ، فانه من المحتم على الحكومة الكندية ــ فى رأيى ــ أن تعمل من جانبها القانون على النحو الذى يكون فيه تحدى الادعاءات بالامتياز والتفوق مبنيا على أساس من الدليل المادى والاختبار العلمى الذى تستطيع القيام به دون اعتماد على الشركات التجارية المتنافسة التى تحمل علامات تجارية تكون موضع هجوم أو تحد من الآخرين ٠

وليس من الأمور غير المألوفة فى اجراءات المحاكمة الجنائية ، أن يكون الاعتماد قائما على « دليل » من احدى الشركاء فى الفعل الجنائى ، للوصول الى حالة الاقتناع ٠ وانى ــ من ناحيتى ــ لا أدرى مطلقا ، أى وجه للتشابه فيما يتعلق بالمسألة التى أمامى ٠٠ لكنى لا أقر ، وبشدة ، تلك الاساليب الاختيارية التى تعتمد اعتمادا كليا على المتنافسين على انتاج نفس المنتج الذى ينتجه الآخرون ٠ بل أننى أثير هناك سؤالا جوهريا بشأن ما اذا كانت سلطة الاتهام (النيابة العمومية) قد جاءت هنا الى ساحة المحكمة وهى خالية من أى غرض أم انها مغرضة ؟!

وفى الدعوى التى أمامى ، أصبح واضحا أن احدى المنتجات ــ وأعلى به ال « داتشن » لم يكن بالتأكيد على مستوى الزعم الذى ادعاه لنفسه ٠٠ ومع ذلك ، فلم تتخذ بشأنه أى اجراءات قانونية ٠ كما أنه غدا من الواضح ــ الى حد مؤلم ــ ان الشركة المدعى عليها قد حاولت التعاون ، وبكل طريقة ممكنة ، مع هيئة شئون المستهلكين والشركات المتحدة ، ولكن بالرغم من هذا التعاون الواضح ، الذى هو ضرورى للغاية فى مثل هذه الامور ، قد أفردت هذه الشركة جانبا (دون غيرها) بقصد محاكمتها ! ان السلطة المروعة التى تملكها « الدولة » من أجل اجبار « اتحاد تجارى » ما ، هو أمر ضرورى ٠٠ لكن يجب ــ فى رأيى ــ استخدامه بقدر كبير من التدقيق والحيطة ٠ وانى ، من أجل هذا ، أرفض ادانة « الشركة » المتهمة ، بالتهم المنسوبة اليها ، حيث

أن الدليل المقدم – فى رأيى – ليس فقط دون مستوى الادلة الواجب تقديمها فى محاكمة جنائية ، لكنى أخاطر فأقول أنه لم يبرز لنا من خلال هذا كله – ومن أول وهلة – حتى قضية كافية لاثبات واقعة معينة لا يعوزها الدليل ·

وانى لجد شاكرا وممتن ، لكل من المجلس – ازاء ما أبداه من معاونة وكفاية فى الاضطلاع بهذه المهمة – وكذا لهيئة الدفاع ، ازاء ما بذلته من جهود فى هذه المسألة العويصة ·

(وقد صدر الحكم بتبرئة الشركة) ··

اسهام المستهلكين فى احداث حالات سوء الفهم !

أذاعت « الجمعية الامريكية » لوكالات الاعلان – قسم « المؤسسة التعليمية » تقريرا فى عام ١٩٨٠ فحواه أن اكثر من ٩٠ ٪ من مشاهدى التليفزيون يسيئون فهم جانب من البرامج التى يشاهدونها – بصرف النظر عن نوعية ، أو مضمون ، المادة ، أو المعلومة المذاعة ، التى يشاهدونها ·

والاكثر من هذا ، نجدهم يسيئون عادة فهم التفرقة مابين مايسمى اصطلاحا بربع البرنامج التليفزيونى المذاع وثلثه وما اذا كان مقصودا به أن يكون برنامج أنباء ترفيهية أم أنه مجرد فقرات اعلانية ، أم أنه اعلان عن خدمات عامة · وقد علق على هذا العالم النفسى الذى يقود ويوجه هذه الدراسة – وهو « جاكوب جاكوبى الاستاذ بمعهد « بيرديو » – قائلا : ان صانعى السياسة العامة ، لا يجب عليهم أن يسلموا اتوماتيكيا بأن الاعلان هو فى حد ذاته شئ مضلل ، لا لشئ الا أن ثمة دليلا على أن المشاهدين للبرامج التليفزيونية يسيئون فهم جانب منه (*) ·

فالى أى حد تستطيع هذه « المعلومة » أن تعتذر ، أو تبرر ، العادات والتقاليد الاعلانية المتعددة أشكالا والمتباينة الوانا ؟

(*) منقولة عن : « اساءة فهم البرامج التليفزيونية » – كراسة بحثية نشرتها المؤسسة التعليمية التى تتبع (الجمعية الامريكية لوكالات الاعلان) نيويورك ·

الفصل السادس

صفـــات المنتجات ومزاياها

تعليق تمهيدى :

الفاعلية ، الثقة ، المتانة

فى الفصول التى عقدناها على « خطط البيوع » ـ أو المبيعات ـ وعلى « الامانة فى الاعلان » تأملنا كيف تعرض « الشركات » منتجاتها (أو تسىء هذا العرض) على جماعات المستهلكين ٠٠ وأن هذه المنتجات ذاتها قد تكون جيدة ، وقد تكون سيئة ٠٠ أيا كان أسلوب عرضها على المشترين ، وحتى اذا لم توجد دعاوى أو مزاعم بشأن تزكيتها لجمهور المستهلكين ـ الا فى حدود وصفها بأنها سلع جيدة من هذا النوع أو ذاك (وكلها انواع خاصة) ـ فان جمهور هؤلاء المستهلكين يتوقعون أن تكون هذه السلع فعالة (أى صالحة) الى حد معين » وموثوق بها ، وسليمة من الاعطاب والتلفيات ٠

على سبيل المثال ، نجد ان « **السجاير** » لها آثار ومعقبات ضـــارة ، ومتباينة ، على كل من الصحة والبيئة ٠ تنشأ عن تكرار استهلاكها بواسطة عدد كبير من الناس ٠ ولسوف نعالج هذه الآثار،وكذا المسائل التى تثيرها فيما بعد ، أما هنا ـ اذا كان علينا أن نتمثل بسلعة السجائر ـ فان ما يخصنا فقط ، هو معرفة هذه الامور المتعلقة بما اذا كان من اللازم ملء هذه السجائر (أى حشوها) بمادة الطباق ، بصور محكمة ، وأن يستغرق تدخين « اللفافة » ـ أى السيجارة ـ فترة معقولة ، وأن لا تحتوى على ما يعرضها للانفجار مثلا ٠٠

والمنتجات شىء آخر غير « العبوات » التى تقدم فيها ٠٠ الا أن هذه « العبوات » تثير نفس التســاؤلات ، على وجه يمكننــا معه أن نفهم صـفة

وزوايا « المنتجات » باعتبارها متضمنة صفات ، ومزايا الطريقة التى تستخدم فى تعبئتها ٠ والواقع ، أيضا ، نجد أن من بين الحالات ، أو القضايا، الحية للغاية ، التى على أن اقدمها هنا ما هو متعلق بسلامة طرق التعبئة ٠ والمسائل الخاصة بالسلامة والامان ـ سواء أكان لها علاقة بطريقة التعبئة ام لميكن ـ تعكس فى ذات الوقت المسائل المتعلقة بمزايا الفاعلية ، والثقة،والمتانة والتحمل ، فهذه الامور ـكما سيؤكد لنا ذلك تأمل قليل لموضوع ، تنحصر فى أربع خصائص مميزة للسلع ، والواقع تعجز السلع فى الاغلب عن اثبات استيفائها للخصائص الاربع كلها ٠ ان كل « خصيصة » منها تثير كثيرا من النتائج ذاتها الخاصة بالسلوك الأخلاقى للأنشطة التجارية ، كما هو الحال بالنسبة لأى سلع أخرى ٠٠ ويزداد بروز هذه المسائل والأمور ، بصورة أكثر وضوحا وحيوية عندما يتعلق الامر بعنصر الامانة والسلامة ٠ هذا ، وسوف أحصر نفسىهنا فى حدود مفاهيم : الفاعلية والثقة والمتانة ٠٠ لاقدم حالة ، أو قضية واحدة ، تنطوى كذلك على مفهوم الامان والسلامة ، ولم تكن لتقدم للقضاء لو أنها لم تكن أمرا غريبا ، وملغزا ، فى ذاته ٠٠ كما أنها بمثابة تعليقعام على مبدأ احترام الذات بالنسبة للمنتجين وبعدئذ ، سوف اقدم عددا من الحالات ، أو القضايا ، المتعلقة بالامان والسلامة ٠

ولقد اشير هنا الى أنى كنت أود أن أقدم ـ تحت عنوان « **المتانة** » مثلا من الامثلة التى تنطوى على بيان أو قرار مباشر وصريح يؤيد مبدأ « الاهمال » أو النبذ المرسوم ، أو المخطط ، ولكن لم تصادفنى أية محاولة من هذه الحالات للآن ٠ أن هناك ، مع الاسف ، حدودا للمسائل التى تقدم للقضاء ٠٠ أى التى تنطبق على ما تطبقه المحاكم من قوانين ٠

قضية دانهام ضد شركة فوغان وبوشنيل :

حيثيات وقرار القاضى شيفر :

ردت « هيئة المحلفين » بالدائرة القضائية لمنطقة « ماكويان » حكما صدر فى دعوى تتعلق بمبلغ ٥٠٫٠٠٠ دولار حكم به لصالح المدعى بنجامين أ ٠

دنهام ، وضد المدعى عليهم ، فوغان وبوشنيل وشركاهم بيلنكاب هاردوير وشركاهم : وكان قرار « المحكمة » قد صدر بناء على الحكم المشار اليه واكدته محكمة الاستئناف (الدائرة الرابعة القضائية) وقد قبلنا دعوى المدعين هنا للطعن فى الحكم المذكور ، بطريق الاستئناف ٠

والواقع ان الضرر المقول بانه السبب في رفع هذه الدعوى ، حدث بينما كان المدعي يحاول ادخال ، أو تركيب ، « خابور » ، أو مسمار في قطعة معدنية معينة ، في « لسان » جرار (علي هيئة حلقة بشكل الحرف U) ـ كي يصله بآلة نثر السماد وبذره ٠ وقد أنجز عملية الاتصال هذه من جانب واحد ، مستخدما في ذلك « مطرقة » لادخال « الخابور » أو « المسمار » في ذلك الموضع بالذات ٠ وعند محاولته ادخال الخابور الثاني ، رقد علي جنبه الأيمن تحت الجرار ، واستخدم المطرقة في حدود فراغ يمتد حوالي قدمين ونصف قدم فوق رأسه ٠ وقد تحركت « المطرقة » داخل قوس وصفه المدعى بأن طوله يقرب من ٨ بوصات ٠ وقد شهد بانه بينما كان يطرق بالمطرقة ليدخل الخابور في « لسان » الجرار ، تحطمت شظية من حافة « المطرقة » الصلب تعرف باسم الحافة المشطوفة (أو المشقوقة) ولطمته فى عينه اليمنى ٠٠ وكان أن فقدت عينه هذه قوة ابصارها ٠

اما « المطرقة » ـ موضوع هذه الدعوى ـ فهي من ذلك النوع ذى الطرف الحديدى « المشقوق » (كما اشرنا) ٠٠ وهي من أحسن نوع تنتجه « شركة فوغان » وبوشنيل » المدعى عليها فى هذه الدعوى ، وتحمل علامة « البلو ـ جراس » التجارية التي لموزعيها (وهم المدعي عليهم الآخرون بيلكناب هاردوير وشركاهم (لصناعة أدوات الصلب) ٠

ولقد تسلم المدعي « المطرقة » المذكورة من محل لتجارة التجزئة تملكه شركة هاين « للادوات والمعدات » يقع قريبا من موقع بيته ، وقد استلمها فى الواقع كبديل لمطرقة أخرى تحمل نفس العلامة التجارية المشار اليها ٠٠ وكانت يدها قد كسرت ٠ وقبل حدوث الواقعة الأخيرة كان المدعي قد استخدم

المطرقة (التى احدثت له الضرر) طوال فترة تقرب من ١١ شهرا ، فى أعمال تتصل بحقله وزراعته ، وفى اعمال « ميكانيكية » عادية ٠٠ من قبيل ذلك ، أنه استخدمها في اصلاح باب مخزن للقمح ، وكذا في عمليات اخرى تحوجه الي اتخاذها كاداة مساعدة لبقية الأدوات والمعدات الأخرى التي يستخدمها في أعمال الزراعة المعتادة ٠

ولقد أدلى كل طرف بشهادة أحد الخبراء فى شئون « المعادن » ، ولم يجد أى « خبير » من هؤلاء ، عيبا أو خللا واحدا يمكن ان ينسب الي طريقة صناعة هذه « المطرقة » أو أى عيوب معدنية يمكن ان تنسب الي عمليات صناعة هذه الأدوات بالذات ٠

ولقد اتفق الخبراء علي أن « المطرقة » قد صنعت من « الصلب » المحتوى علي قدر من الكربون نسبته (١٠٨٠) — وهي النسبة المعروفة والمعتمدة لدى الخبراء — ٠٠ علي أن خبير المدعي شهد بأن تلك « المطرقة » كان احتمال انشطارها أو تفتتها اكثر من احتمال انشطار ، أو تفتت ، مطرقة أخرى تكون مصنوعة من صلب نسبة الكربون فيه أقل — أى في حدود (١٠٤٠) — ولا تبلغ بذلك مقدار صلابة الأولي (*) ٠ لكن « خبير » المدعي عليهم لم يوافق علي هذا الرأى ، فقد كان من رأيه أن « المطرقة » التي تصنع من حديد أشد صلابة ، محتو علي نسبة أعلي من الكربون ، تكون اقل عرضة للانشطار او التفتت ، من أخرى مصنوعة من صلب ذى نسبة أقل من الكربون ٠ وقد شهد كلا الخبيرين أن استخدام « مطرقة » ما يخلق حالة توصف بأنها حالة « التقسية بسبب تكرار الاستعمال » أو « عجز وقصور المعدن » (عن القدر الكافي من المرونة) تلك الحالة التي تجعله أكثر عرضة لهذا الانشطار والتفتت ٠٠

(*) وبهذا تكون أيضا أكثر مرونة فى تحمل قوة الصدمات أو الطرقات ٠

ولقد ارتأى المدعي عليهم ، من ثم ، أن « **المـــدعي** » ما كان عليـه أن يستخدم « **مطرقة** » من الصنف المشقوق الحافة ، ليدخل بها خابورا صلبا في مثل المكان الضيق الذى حاول ادخاله فيه ، ذلك لأن رأس الخـــابور « المفلطح » (وهو علي شكل فطر عيش الغراب من ناحيــة رأســـه) كان مصنوعا من « صلب » درجة اختبار صـــلابته (بطريقــة الروكوبل) تبلغ (٥٧ س) فقط ٠٠ والذى كان ، بالتـــــالي ، اصلب من رأس « **المطـــرقة** » المستخدمة ، والبالغ درجة صلابتها (بالمقياس المذكور) (٥٢ س) فقط ٠ ولكن حيث أن « المحكمة » الاستئنافية ، قد بينت « المواصفات » التى وضعتها الادارة العامة للخدمات ، والمطبقة من جميع « الوكالات الفدرالية » ، وفى هذا الصدد ، تتطلب درجة من الصلابة (بالمقياس سالف الذكر) تتراوح ما بين ٥٠ ــ ٦٠ فى المطارق أو القواديم المشقوقة الحافة التى يستخدمها النجارون ، كما تتطلب بالنسبة للمطارق المستخدمة فى الاعمال « الميكانيكية » درجة صلابة تتراوح ما بين ٥٠ ــ ٥٧ بالمقياس نفسه ، على أن تكون مستديرة الحافة ، ثم ان هذه « المواصفات » تتطلب كذلك أن تكون عينة المطارق المستخدمة عند النجارين (ذات الحافة المشقوقة) وكذلك المطارق الاخرى (ذات الحـــافة المستديرة) خاضعة لاختبارات متشابهة ، عن طريق استخدامها فى ضرب مطرقة أخرى ، وفى ضرب قضيب من الصلب ، ليتسنى تحديد قابليتها للتفتت والتشقق ، أو التشظى ٠ وبهذا نرى أن المواصفات المذكورة ، تنفى وجاهة ما ارتآه المدعى عليهم من أنه كان يتعين على المدعى استخدام «مطرقة » مستديرة الحافة (أو الرأس) فى غرضه سالف الذكر،بدلا من تلك المطرقة التى هى موضوع الدعوى الحالية ٠

ان النظرية الأساسية التى يقوم عليها دفاع المدعى عليهم أمام هذه « المحكمة »،مؤداها أن مقتضيات « الثقة » بأدق معنى كلمة « ثقة » ــ وعلى نحو ما أعلنت فى دعوى « سوقادا » ضد « شركة هوايت موتور » لم تقم فى حالتنا هذه تأسيسا على أن شهادة الخبراء فى هذا الصدد قد أظهرت أن

« المطرقة » موضوع القضية لم يكن بها عيب ٠٠ فى حين أن « سوقادا » قد طالب المدعى بأن يثبت أن الضرر الذى وقع ، والناتج عن حالة منتج كان خطرا بصـــورة غير معقولة أو مقبولة ، وهى الحـــالة التى وجدت فى وقت كان « المنتج »قد خرج فيه من اشراف ، ورقابة ، المصنع ـ ولكن المطالبة القضائية على أساس أن « العيب » كان موجودا عند مغادرة المنتج لنطاق رقابة «المصنع» واشرافه ، لا تعنى أن العيب كان يجب أن يظهر نفسه بنفسه على التو ، وفور الفراغ من صنعه ٠ وهكذا ، فان العيب الخاص بـــ « الحد الادنى » لمقارنة « وصلة (الفرملة) ـ والذى اختصت المحكمة بالفصل فى مدى مشروعية حق المدعى فى دعواه (والمسماة بدعوى « سوقادا ») ـ هذا العيب لم يدع المدعى بوجوده بالجرار موضـــوع الخصـــومة ، حتى تاريخ مارس ســـنة ١٩٥٧ ٠٠ علما بأن هذا « الجرار » لم ينكسر حتى يوليو سنة ١٩٦٠ ٠

ورغم أن تعاريف هذا المصطلح » مصطلح النقص أو العيب ـ فى نطاق القانون الخاص بالمسئولية عن « المنتجات الصناعية » تستخدم تعبيرات لغوية متباينة ، فانها جميعا ترتكز على ذلك الفرض العام ، وهو أن تلك المنتجات « معيبة » ، الامر الذى يجعلها مصدر خطر ، نظرا لعجزها عن أداء « المهمة » المقصودة من ورائها ، وبالحالة المعقولة الواجب توقعها على ضوء طبيعتها وبحكم وظيفتها ٠ ولهذا فان رئيس المحكمة « ترينو » قد ارتأى أن « المنتج » يكون معيبا ، عندما يعجز عن بلوغ معدل « الجودة » المطلوبة فى المنتجات المثيلة ٠ ولقد أكد هذا القرار وجهة نظر المستهلك ، وجزم بأن العيب حالة ، لم يكن يفكر فيها أو يتوقعها المستهلك آخر الامر ٠٠والذى يكون مثل هذا العيب مصدر خطر له ، بصورة غير معقولة أو مقبولة ٠

وقد قال الاستاذ العميد « بروسر » : أن « المنتج » من المفروض اعتباره معيبا اذا لم يكن آمنا (أو مأمونا) من الوجهة المخصص لاستخدامه فيها والمتوقع صنعه من أجلها ، ولم يكن ثمة تحذير أوتنبيه قد قدم بشأنه «للمستهلك» وارتأى العميد « ويد » أنه بعيدا عن وجود عيب ما ، فان الاختبار الذى يفرض

المسئولية والثقة الدقيقة هو ذلك الذى يكشف ما اذا كان المنتج مصدر خطر وغير مأمون بصورة بالغة ، على حد قوله ، أم كان غير ذلك ٠٠ وهذا ويفضل ـ الى حد ما ـ استخدام تعبير « غير مأمون الى حد معقول » ، فى هذا الصدد !

والدليل فى هذه الدعوى ـ من حيث شموله لكل من مواصفات « ادارة الخدمة العامة » واختباراتها ، وكذا شهادة الخبراء بشأن موضوع « تقسية المعدن بسبب الاستعمال » أو بالاحرى قصور المعدن وعجزه ـ قد أظهرت أن « المطارق » بها ميل الى أن تنشطر وتتشظى ٠٠ وهو ميل (أو بالاحرى قابلية) تزداد مع توالى التناول والاستخدام ٠ ومن واقع هذا الدليل ، فانه يبدو أن « مطرقة » جديدة لم يكن من المتوقع انشطارها ، على حين أنه عند نقطة معينة من حياتها ، قد يصبح احتمال هذا « الانشطار » أمرا من المعقول توقعه ٠٠ بل وجزءا من الاداء المحتمل لوظيفة المطرقة ! ان المشاكل تنشأ ، فى المدى المتوسط ، كما بين ذلك رئيس المحكمة « ترينور » بقوله : اذا عاشت قطعة من قطع سيارة ما ، عمرا عاديا مداه خمس سنوات ، وان كانت « القطعة » التى هى موضوع النزاع والمساءلة قد ثبت أنها معيبة بعد انقضاء ستة شهور من استخدامها استخداما عاديا ٠٠ عندئذ يكون ثمة انحراف كاف فى طبيعة وظيفتها ، مما يخول الامساك بصانعها كمسئول عن أى ضرر ينشأ عن ذلك ٠ فماذا يكون الأمر ، مع ذلك ، اذا عاشت « القطعة » أربع سنوات من عمرها العادى (أو العمر المفترض) وهو خمس سنوات ، ثم ثبت بعد ذلك أنها معيبة ؟ الى أى مدى زمنى يكون الصانع مسئولا عن « المنتج » الذى ينتجه ؟

ان الأجوبة على هذه التساؤلات ، قد تولتها ـ بصورة مناسبة ـ « هيئة المحلفين » ، ومن واقع السجل الذى أمامنا ، نجد هذه القضية تمثل فقط ذلك السؤال المحدود الضيق : وهو ما اذا كان ثمة دليل كاف لتبرير القرار الذى انتهى اليه المحلفون ، وهو أن المطرقة كانت معيبة ٠ ان سجل الدعوى (أو ملفها) الذى أمام هيئة « المحكمة » ، يبين أنها ـ أى « المطرقة » المذكورة ـ قد

قدمت على اعتبار انها واحدة من الصنف الممتاز ولم تستخدم الا استخداما يعد غير عادى بمقياس خبرات المجتمع ، ومن ثم فان هيئة المحلفين جزمت ـ بعد نظرها فى طول فترة استخدامها وفى نمط هذا الاستخدام ـ بأن المطرقة عجزت عن القيام بأداء وظيفتها فى الحالة التى كان من المتوقع ـ بصورة معقولة ـ قيامها بها ، وأن هذا العجز أو القصور تسبب فى الضرر الذى يشكو منه المدعى ٠

★★★

سؤال غفل من التحديد والتسمية ، عن كل من عامل الثقة ، وعامل تشويه الحقائق :

ذات عام وجهت « لتلاميذ فصلى » سؤالا طلبت منهم فيه الاجابة عن الآتى (وأظن أننى سأجعل من ذلك عادة متبعة وسنة جارية) ٠

ملحوظة : لا تضع اسمك بورقة الاجابة ٠

ان أقلام الحبر ، والبطاريات الكهربائية والسيارات ٠٠ كلها منتجات يدور حولها الاعلان بصورة نشيطة ، ومتحمسة ، على أساس أنها سلع موثوق فيها تماما ٠ فضع هذه « السلع » فى ذهنك كأمثلة تستهدى بها فى الاجابة عن الأسئلة التالية ، ولكن لا تجعل نفسك شاعرا بأى قيد يحصرك فى هذه الأمثلة وحدها ٠

١ ـ ان عنصر « الثقة » هو أمر من الصعب تمييزه من بين الخواص الأخرى للسلعة مثل الفاعلية والمتانة ، بل حتى الامان ٠ (تأمل الى جانب سلعة السيارات ، أجهزة الانذار بدخان الحرائق ، مثلا) اذن لماذا ، وكيف تميز العنصر المشار اليه ، بعد كل هذا ؟

٢ ـ هل يحق للمستهلك أن يقدر على سبيل الشىء المسالم به ، درجة معينة من الثقة بالنسبة للسلعة (بحيث ان السلع التى لا تصل الى هذه الدرجة من الثقة ، يجب أن تكون قابلة لارجاعها واستعادة ثمنها ؟)

٣ ـ اذا أنت أعلنت عن سلعة ما ، مؤكدا على ضرورة الوثوق فيها ، والثقة بها فهل من حق المستهلك أن يتوقع أن تكون مثل هذه السلعة موثوقا بها الى درجة أكبر بصورة واضحة من : (أ) مستوى السلع بصفة عامة ؟ (ب) مستوى السلع المنافسة ؟

٤ ـ ان الشركات المتنافسة تقدم سلعا رخيصة التكلفة ، من نوع تلك التى لا تبلغ من حيث درجة الثقة فيها ، مستوى سلعتك ·· وأنت ، من ناحيتك،لاتستطيع انتاج سلعة موثوق فيها ثم تواجه أسعارهم المنافسة· فهل تنتج ـ فى هذه الحالة ـ سلعة غير موثوق فيها ؟ وكيف تتأكد ـ فى هذه الحالة أيضا ـ من أن المستهلك لم يضلل بمثل هذا الصنيع ؟

٥ ـ افترض أنك تعمل فى قطاع السوق ، حيث لا تستطيع أن تأمل فى اجتذاب مزيد من « المستهلكين » بحيث يتكرر بهم عدد مرات البيع من مفردات السلعة التى تحمل علامتك التجارية · وأنت فى هذه الحالة تستطيع أن تعامل كل مرة من مرات هذا البيع،كصفقة تجارية قائمةبذاتها أى ليس لها آثار على ما يتم مستقبلا من مبيعات هذه السلعة · فهل تستطيع أن تتأكد ـ حتى فى هذه الحالة ـ أن سلعتك موثوق بها أيضا ؟

٦ ـ هل تنظر الى نظام من نظم الاختبار التى تجريها الحكومة ، تكون نتائج خاصة بدرجة ، ومستوى ، الثقة فى « السلعة » (مما يعبر عنه بالاحتمالات العددية الداخلة فى نطاق القانون حسبما يظهر من محتويات ، وعناصر ، اعلانك) ـ أقول ، هل تنظر الى ذلك باعتباره تدخلا غير جائز أو لا مبرر له فى المشروع التجارى الحر ؟

وضح اجاباتك بالشرح الكافى ·

تعليق :

احترام الذات :

ان لاجابات التى أعطاها الفصل عن هذه الأسئلة ، بدت لى كاشفة بجلاء عن معتقداتهم الأخلاقية . وأدت الى وضع هذا التعليق من جانبى : ففى الردود على قائمة الأسئلة المشار اليها ، والتى تدور حول عنصر الثقة وعنصر التشويه فى السلعة المنتجة ، وجدت أن سياسة مقابلة المنافسة من جانب السلع الرخيصة ، بانتاج سلع أقل نصيبا من الثقة فيها ، من جانبك ـ هى سياسة مرفوضة تماما ، وبالاجماع ، من الفصل كله ٠

كما كان ثمة شبه اجماع ، أيضا ، على رفض فكرة انتاج سلعة أقل جودة (أى غير ذات ثقة) لبيعها بالسوق لفترة معينة ، حيث لا تستطيع أن تتوقع اكتساب أتباع أو أنصار للشراء ، رغم أن عددا من الناس لم يقبلوا تماما افتراض عدم وجود اتباع أو أنصار للشراء ، بالمرة ، وقد قال أحدهم أن صفة السلعة من الممكن أن تبرز ، أو تحدد ، عن طريق وضع سعر مناسب لها ٠ وفى أحد الأجوبة ، وجدت أن التعليل الذى قدم للتمسك بصفة « الثقة » فى مواجهة المنافسة من جانب السلع الأرخص ، هو ما فى أى « سوق نوعية » (*) من جاذبية خاصة ٠ على أن معظم الأجوبة ، مع ذلك ، بالنسبة لكلا الأمرين المشار اليها ، قد عللت التمسك بميزة « الثقة » مشيرين الى ذلك بأنه أمر أقرب ما يكون الى مبدأ احترام الذات ٠

ان الفكرة الاساسية (وراء هذا) هو صعوبة ازدهار المرء بما كان يفعله ـ أو تأمل المرء فى حياته ، وما الذى فعله بها ، اذا كان قصارى أمره انه ظل مشغولا بصنع وبيع سلع منحطة مستوى الجودة ٠ ترى الى أى حد يمتد نطاق احترام الذات ؟ وما هو مدلوله الأخلاقى ؟ ان أقل من نصف « الفصل » ملأ قائمة الأسئلة وأعادها لى ٠ وان المرء ليشك فى أن أولئك

(*) أى التى تقوم على أساس بيع سلعة معينة بمزايا مناسبة (المترجم)

الذين فعلوا ذلك ، كانوا أكثر احساسا بالضمير من بقية تلاميذ الفصل ، وهم فى هذا الامر لا يمثلون الا انفسهم • ان هذا الفصل ـ ككل ـ والمؤلف من أناس قد اعتنوا انفسهم لاعطاء « القيم » الاخلاقية ، وفى محيط المعاملات ، اعتبارا واسع المدى ـ وقد لا يكون مثلا لفريق الطلبة الجامعيين بوجه عام ، ولا فريق الطلبة الجامعيين ممن يوجهون دراسيا ليكون لهم فى المستقبل مهن يحترفونها فى سوق التجارة والأعمال •

وقرابة ثلث « الفصل » يتألف فى الواقع ، من طلاب يتأهلون للحصول على اجازة « بكالوريوس » فى الفنون والآداب (B.A) ، وليسوا طلاب تجارة واقتصاد • ومع ذلك ، ففي المناقشات ، وفى التمارين السابقة ، لم ينقسم الفصل ، ككل الى تلك الاقسام ، أو النسب ، ازاء الآراء الاخلاقية (أو أى شئ آخر) ، بحيث يحول بيننا وبين أن نفترض على أساس الأجابات المقدمة ـ أن نسبة مهمة من هؤلاء الذين سوف يمتهنون مهنا تجارية ، ستنفر من ممارسة أي عادات أو تقاليد تعرض مبدأ احترامهم لانفسهم للخطر ، وأن الاتجار فى سلع ومنتجات غير حائزة للثقة هو أحد هذه العادات والتقاليد •

ومن الواضح ، أن المغزى الادبى ، أو الاخلاقى ، لمبدأ احترام الذات انما يقوم ـ فى جانب كبير منه ـ على مثل هذه الأسباب والعواقب • وانه لأمر حسن وحميد أن نجعل الناس يهتمون بمبدأ احترام الذات ، لانهم لو اهتموا بذلك حقا ، فانهم سوف يمتنعون من اجتراح أشياء قبيحة • ولكن كيف يتسنى للناس أن يهتموا بمبدأ احترام الذات ؟ هل ، بكل بساطة ، يتعلق بكيفية التدرب على هذا المبدأ ، وهو أن المرء لا يحترم نفسه ما لم يظفر باحترام الآخرين ، كما أنه لا يحترم هؤلاء الآخرين ما لم يأتوا أفعالا نافعة وسليمة وحميدة ؟

وانه لمن المؤكد صعوبة أن نتصور أى انسان يتمتع باحترام الذات ، وهو لا يؤمن ـ على الأقل ـ بانه (أو انها) لا يستحق احترام الآخرين ، وأن الرأى القائل بأن الانسان يستحق احترام الآخرين ، هو شيء لا يسهل المحافظة

عليه فى مواجهة ما يعد فى واقع الأمر ـ حالة من عدم الاحترام المحيطة به هنا وهناك ـ على نطاق واسع ! وعلاوة على هذا ، فان الناس حين يحترمون شخصا ما ، فان هذا الاحترام يقدم له (أو فى جانب منه على الأقل) ـ ربما فى مقابل المنافع والفوائد التى يقـدمها للآخرين (بما فى ذلك انجـازاته وأعماله « المثالية ») والآن ، تأمل كيف تحقق أنت أيضا مضمون هذا الرأى أو الحكم (أنا أحترم فلانا نظير أنه ٠٠٠) فهل تستطيع مثلا أن تضع محل هذه النقط كلمة : غشاش ، أو مخادع ، أو قرصان ، ، أو أن له أسلوبه الخاص فى المعاملة ؟

ومع ذلك ، فبالرغم من أن السـمعة الحســـنة (أو الشرف) ينطوى بالضرورة ، على مبدأ الاحترام ، اذ هو صورة خاصة من صور المكافأة والجزاء ، باظهار التقدير ـ فان الاحترام قد لا ينطوى دائما على مبدأ التقدير للسمعة الحسنة ! الا يحترم ، فى الواقع ، القراصنة الناجحين ، والنهابين ، وقطاع الطرق الموفقين فى أعمالهم الشريرة ؟ ان الاحترام الذى يظفر به الرجال الذين هم على صهوات جيادهم ـ والمقول بأنهم فرسان ٠٠ أو بعبارة أخرى الطغاة والظلمة من السلاطين وقطـاع الطرق الذين عرفهم تاريخنـا الماضى ، أمر لم تنقض بعد آثاره تماما من حياتنا ! ٠٠ بل تأمل مثلا فى ظاهرة احترامنا الباقى (ما يزال !) لجماعات الغزاة من « الفايكنج » (برابرة الشمال) !٠٠ بل حتى الغشاشون والمحتالون ، يسـتطيعون الظفر ببعض الاحترام ، اذ ما امتد نشاطهم على نطاق واسع الى الحد الكافى ، ونجحوا فى ضرباتهم و خبطاتهم » فى وجه الصعاب والمعوقات الكبيرة ٠٠

ومع ذلك ، فانه حتى بالنسبة لهذه الصور المتباينة من الاحترام ، وما قد يقوم على أساسها من أشكال ، وأنماط ، احترام الذات ـ تبدو أنها تستثنى عملية الاتجار فى « السلع » غير الموثوق بها وقد يرجع بعض السبب فى هذا الى أن المرء اذا ما شارك فى صنع ، أو بيع ، سلع بالتجزئة للجمهور ، كفرع من عمله ، فانه فى الواقع يتخلى عندئذ عن صفة « قاطع الطريق أو حتى صـــفة « المحتــال » الذى يـدير مشـروعات « مغرضـــة » على نطـــاق

واسع بقصد مقارنة الطمع والتر ! ان الانسان هنا يجرى فى حلبة سباق مختلف « النمط » أو « النوعية » ، تماما ·ولكن يرجع البعض الآخر من هذه الأسباب الى أن مثل هذا النوع من الاتجار يعد ضربا حقيرا ومرذولا من الأعمال والتصرفات التى يمكن أن يقدم عليها انسان) · انه لا يحتاج الى ضرب من الشجاعة أو الدهاء والمكر ليحقق المقصود من سلوكه الشهير · ان المحتال الذى يدير أعماله على نطاق واسع يجب أن يعرض الأسلوبين معا · وكذلك الحال ـ والى حد كبير ـ بالنسبة لقاطع الطريق الذى عليه ـ الى جانب ذلك ـ أن يعرض هذه الانماط المتباينة من « السلوك » ، علنا ودون ما مواربة لانه لن يستطيع الظفر بقدر كبير من الاحترام من تلك الهجمات والتجاوزات ، والانتهاكات الحقيرة ، والخفية ، التى يأتها فى حق الناس ممن لا حول لهم ولا طاقة ازاءها · بل أن المحتال نفسه ، اذا أراد اكتساب احترام الآخرين ، فواجب عليه أن يعمل وأن يتصرف فى ظل ظروف يمكن أن تتهيأ حيالها الفرصة العادلة لكشف أمرها ، أو التشكيك فيها · ونستطيع أن نعد مثل هذهالفرصة ، بمثابة اقتراب من حالة الوضوح والعلن المفترضة فى ظل الظروف المثالية التى يتسنى فيها اختيار القواعد الأدبية والسلوكيات الأخلاقية المحددة ·

ان الصراحة والعلانية ، تقطع ـ على الأقل ـ شوطا من أشواط الطريق الى مواجهة تلك الحاجة ـ ذات الطابع الأخلاقى ـ والتى مؤداها أن القواعد ، والعادات ، والاعمال ، تستطيع الثبات والتماسك طالما أنها ذات صفة عامة ، وعلنية · ان هذا يعنى أن من الممكن الاعتراف بها دون أن تكون مثار استنكار أو سخط أو غضب · أو اذا ما كانت مثارا لذلك فان من الممكن أن يوضح للجمهور ـ خلال مناقشات عامة ـ بأن مثل هذا الغضب ، والاستنكار ، أو السخط ، لم يكن له من داع أو مبرر · ان احترام الذات المؤسس على سلوك أخلاقى حميد أو مستقيم ، يلبى هذه الحاجة تماما ·· ثم ان المناقشات العامة التى يعبر خلالها كل انسانعن مصالحه تعبيرا كاملا ، كانت ستدين ـ بصفة خاصة ـ عملية صنع ، وبيع ، سلع أو منتجات غير حائزة لعنصر الثقة ·· ثم

أنها حقيقة أن تظهر مدى ما يستحقه أولئك الذين يوردون سلعا موثوقا بها ، من احترام وتوقير ، وعلاوة على ذلك ، ففى مقابل المنافع والمزايا التى يقدمونها مع مثل هذه السلع الموثوق بها لا يكون محتما على المرء (المستهلك) أن يوازن ذلك ببعض الضرر الذى قد يقع خلال ممارسة هؤلاء لانشطتهم التجارية ، مثلما كان يفعل فى حالة ما اذا كان محتالا ، أو لصا ، أو قاطع طريق • ان الاحترام ••وبالتالى ، احترام الذات ، لهما أساس أكثر ثباتا ورسوخا ، بل وأعظم قدر من الجاذبية ، اذا أمكن اثباتهما وتأكيدهما عن هذا الطريق •

تعليق :

الأمان أو السلامة — Safety

ان كل سبب أو مبرر يقتضى ضرورة التأكد من أن السلع التى تنتجها شركة ما هى على المستوى « القياسى » المطلوب (أو حتى المنتظر) من حيث الفاعلية والمتانة ، والثقة — ينطبق كذلك على دواعى ومبررات التأكد من أن السلعة آمنة وسليمة كذلك •

فهذه السلع لن تكون ملائمة للاستخدامات التى صنعت من أجلها ، اذا هى كانت أقل ، بصورة جوهرية ، من الحد المطلوب فى العادة ، للامان والسلامة • اذا ما قورنت بسلع أخرى من نفس النوع ، أو مصممة لاداء نفس المنافع والاستخدامات • الا أن عامل الامن والسلامة ، يضع فى الاعتبار ، بدوره ، أسبابا أكثر اثارة للشعور والاحساس ! فتحت رحمتها ، تقع حياة الناس ذاتها ، وكذلك صحتهم وأجسامهم ، ومن هنا كانت تطلعاتهم الى أن ينعموا بحياة مطمئنة ، سعيدة ، الى حد معقول •• ويكاد يتعذر على المرء أن يشكل بريشته موضوعا فى مثل أهمية ، وخطورة ، هذا الموضوع الذى يتغلغل بمعدل أسرع ، وأكثر مصداقية ، الى حيث الصميم واللب من دائرة « الأخلاقيات » •

ان دواعى الاثارة التى تتولد عن مثل هذا الموضوع عادة ، لا يجب أن

يسمح لها ، مع ذلك ، بأن تشوه الاحكام الاخلاقية التى يصدرها الانسان عنه .

وعلى وجه الخصوص ، حين يكون عبء المسئولية الرهيب ، الثقيل ، واقعا على عاتق منتج ، ومورد ، السلعة غير الآمنة ، أو غير السليمة ـ فان المرء يجب عندئذ أن يحترس من أن يعزو المسئولية برمتها ـ أو حتى الجانب الراجح منها ـ الى المورد فى حالة من بعد حالة ، أو دعوى من بعد دعوى . فبعض المنتجات ـ كالديناميت ومطاوى الجيب ـ هى بطبيعتها أشياء خطرة ، على حين أن منتجات أخرى ، مثل السيارات لا تكاد تستخدم دون أن توقع الناس فى مراكز الخطر والقلق واللا أمان .. ومع ذلك ، فثمة سلع أخرى تعتبر مصدر خطر عندما تستخدم بطرق غير عادية . مثال ذلك ، قفص من البرتقال حين يوضع على حافة شىء ليستخدم كقاعدة ارتكاز للقدمين . وعلى وجه التقريب ، أى شىء يكون بكميات كافية ، يمكن أن يكون مصدر خطر وهلاك ، اذا هو زحزح أو حرك من مكانه فوق الرأس ، ففى كل هذه الحالات ، تكون المسئولية عن اتخاذ الاحتياطات والمحاذير اللازمة ، مشتركة ما بين « الشركة » المنتجة ، الموردة للسلعة من ناحية ، وبين الشخص الذى ينتهى اليه أمر استخدامها . وغالبا ما تكون هذه الاحتياطات التى يتخذها مستخدم السلعة أو يتخلف عن اتخاذها عاملا حاسما فى مسألة الامان والسلامة ..

ومع ذلك ، فان هذه الحالات ، تشترك جميعا فى مظهر واحد هو أن مستخدم السلعة (لو كان شخصا طبيعيا ـ أى عاديا ـ أو بالغا ، له خبرة مناسبة) يمكن أن ننتظر منه ـ الى حد معقول أن يتوقع طبيعة الاخطار التى ينطوى عليها استخدام السلعة . وفى حالات أخرى لا يكون مستخدم السلعة فى وضع يسمح له بتوقع الاخطار المنتظرة .. هنا تنتقل المسئولية النهائية ، أو الحاسمة ، الى الشركة منتجة السلعة أو موردتها .

لقد وجد أجيال من دارسى القانون فى كافة انحاء ، الكومنولث البريطانى » ، الموضوع الاول ، الآنف الذكر ـ ممتعا وداعيا للتسلية ، وانى

لارجو أن تجده أنت أيضا كذلك · ولكن الاشياء تأتى فجاة أقل امتاعا وتسلية بالنسبة للموضوعات الاخرى التالية لهذا الموضوع (فى نطاق هذا الفصل) ·

دعوى دونوج (أوماك ألستر) ضد ستيفنسون (*)

(فى المملكة المتحدة ، يعتبر مجلس اللوردات هو المحكمة الاستئنافية الانتهائية ، حيثتسسع الدعاوى أمام لجان من « المحلفين » يعينون « لوردات » لهذا الغرض !) ·

مجلس اللوردات سنة ١٩٣٢

حيثيات « لورد ثانكرتون » ـ فى هذه الدعوى تطالب المستانفة بالتعويض الذى تستحقه من المستأنف ضده ، بسبب اصابتها بالمرض ، وباضرار أخرى ، ناشئة عن وجود « **قواقع** » متحللة داخل زجاجة من زجاجات « جعة الزنجبيل » المدعى بأنها ـ أى الزجاجة مصنوعة بمصانع المستانف ضده والتى جرعت « المستانفة » جانبا منها ، بعد أن طلبها لها صديق بالنيابة عنها بمقهى فى « بيزلى » ·

ولقد قامت هذه الدعوى على أساس وجود اهمال · والتساؤل الوحيد فى هذه « الدعوى » ـ فى حالة ما اذا سلمنا بصحة ما جاء بادعاءات المستأنفة ـ هو ما اذا كانت هذه الادعاءات تكشف حقيقة عن أساس قانونى لقيام « دعوى » تصلح للتقاضى أمام هذه الهيئة الاستئنافية ، بحيث تعطى للمستأنفة الحق فى أن تطلب احالتها الى التحقيق للتدليل على صحة أقوالها ، علما بأن قاضى المحكمة الابتدائية التى نظرت الدعوى قد قبل الادلة المقدمة منها ·· لكن بمقتضى « مذكرة » مضادة مقدمة من المستأنف ضده (المدعى عليه فى المرحلة الابتدائية) حكمت الدائرة الثانية للمحكمة ـ فى دور انعقادها العادى ـ باستدعاء قاضى المحكمة المذكورة لسماع أقواله فى هذا الصدد ، وعلى أساس ذلك قضت برفض الدعوى ··

(*) مقتطفة عن مدونة « التقارير القانونية فى جميع انحاء انجلترا باذن خاص

هذا ، وتقوم دعوى « المستانفة » على أساس أن الزجاجة المشار اليها كانت مختومة ومغلقة بغطاء معدنى ، وأنها كانت (أى الزجاجة) مصنوعة من زجاج داكن ، غير شفاف ٠٠ لم يحل فقط دون رؤية محتوياتها الداخلية قبل شربها (هذا لو أن هذه المحتويات كانت قد احتفظت بشروط التهوية وغيرها) لكن حالة « الزجاجة » ـ طبقا لمواصفاتها المذكورة ـ قد حالت أيضا دون امكانية اختبار « محتوياتها » عن طريق النظر اليها من الخارج ـ كما أنه الصق على جانب من الزجاجة علامة اعلانية تتضمن اسم ، وعنوان المدعى عليه ، باعتباره الصانع المنتج لهذا المشروب ٠ وقررت المستانفة أيضا أن صاحب الحانوت (أى المشرب أو المقهى) الذى يقدم هذه الزجاجات من « جعة الجنزبيل » فتح الزجاجة وصب بعضا من سائلها فى كأس كان يحتوى على بعض « الآيسكريم » ، وأنها شربت بعض محتويات الكوب ، وأن صديقها رفع عندئذ الزجاجة وجعل يصب بقيتها فى كوبها ، عندما ظهرت منها « **قوقعة** » لم تكن تعلم لا هى ولا صديقها ، ولا صاحب المشرب نفسه ، شيئا بشأن وجودها داخل الزجاجة ، وكانت **القوقعة** فى حالة تحلل تام ٠

ثم مضت الحيثيات تقول : ان « الواجبات » التى تقول « المستأنفة » بأن المدعى عليه أهمل فى القيام بها ، يمكن تلخيصها فى النقاط التالية :

(أ) أن زجاجة « جعة الجنزبيل » المذكورة قد تم صنعها بواسطة المدعى عليه (المستأنف ضده)أو أحد مستخدميه ، بقصد بيعها كسلعة من سلع المشروبات لافراد الجمهور (بما فيهم المستأنفة) وأنه تأسيسا على ذلك ـ كان من واجب المدعى عليه أن يمارس أكبر قدر من العناية حتى يحول دون تسلل « القواقع » الى داخل الزجاجات عند تعبئتها ، وتحويل هذا المشروب ، من ثم الى سائل خطر وضار ،وبيعه « القواقع » هكذا مع « جعة الجنزبيل » !

(ب) أهمل واجبه فى اقامة تدبير مناسب يتم بمقتضاه مايزاول من عمل، على الوجه الذى يحول دون تسرب القواقع الى الزجاجات المختومة ، ولا يسمح بصفه خاصة ، بوضع الزجاجات عند غسلها ، فى أمكنة يكون فى امكان هذه القواقع الوصول اليها ٠

(جـ) أهمل واجبه كذلك فى اقامة نظام دقيق وفعال للتفتيش والرقابة ، قد يحول بين الواقع وبين التسرب الى الزجاجات المختومة ٠

(د) أهمل فى تقديم مشروبه فى زجاجات شفافة ، غير معتمة الزجاج ، بحيث يسهل معها تنفيذ نظام التفتيش والرقابة المشار اليه ٠

ولا يمكن أن يكون هناك شك ، فى رأيى ، من أن القانون فى كل من اسكتلنده وانجلترا على السواء ، قد جعل على عاتق الطرف المطالب بالتعويض ـ فى مثل هذه الدعوى ـ أن يوضح بأن ثمة علاقة ما من علاقات الواجب بين المستأنفة والمستأنف ضده ، مما يخول لها الحق فى مطالبة المدعى عليه بالالتزام بممارسة قدر مناسب ومعقول من الرقابة من أجل الحفاظ على سلامتها (وسلامة غيرها) ٠ وليس من الضرورى ، على وجه الاطلاق ، وجوب أن تكون هناك صلة مباشرة بين المستأنفة والمستأنف ضده ، لان « الدعوى » لا تقوم على « أساس تعاقدى » ، بل على أساس وجود اهمال ولكن من الضرورى بالنسبة لرافعة الدعوى ـ فى مثل هذه الحالة ـ أن تبين أن هناك واجبا يجب اداؤه من جانب المدعى عليه ، لمصلحتها ، لان الانسان لا يمكن اتهامه بالاهمال ، اذا لم يكن ثمة التزام يقضى عليه بممارسة الانتباه ، والنظر فى الامر ، والتحوط والمسألة فى كل من هذه الحالات ، هى ما اذا كانت المستأنفة قد أقامت ـ بالنسبة للاستئناف الحالى على الاقل ـ الدليل بصورة مناسبة ، ومقنعة ، على صحة مثل هذه الوقائع المتعلقة بوجود مثل هذه العلاقة التى يقتضيها الالتزام بالواجب (من حيث هو واجب) ٠

اننا لا نتعامل هنا مع دعوى من تلك الدعاوى التى توصف بأنها تقوم على نوع من تلك الانواع التى هى ـ فى ذاتها ـ مصدر من مصادر الخطر ، أو من الانواع التى كانت معروفة للمدعى عليه بانها خطرة حيث يقتضى الامر ، بالنسبة لكلا هذين الفرضين ، وجود التزام خاص يلزم باتخاذ أسباب التحوط والوقاية ، أو اتخاذ ضرب من ضروب التحذير المناسب ، يوجه الى شخص مستخدم السلعة أو موزعها ٠ ان الدعوى الحالية هى دعوى منتج

ومستهلك ، لا يقوم بينهما « تعاقد » ما ، وقوامها مادة أو سلعة لا يعلم صانعها أنها يمكن أن تكون مصدر خطر ، وأنه ما لم يستطع المستهلك اقامة الدليل على وجود علاقة خاصة تربطه بالصانع ، فان من الواضح والجلى - فى رأيى أنه لا القانون الاسكتلندى ولا القانون الانجليزى ، يؤيد التزام الصانع بأى واجب نحو المستهلك يقضى عليه بمراعاة الانتباه ، والتحسب ، واليقظة . وفى مثل هذه الحالة ، فان علاج الامر علاجا ملائما ، بالنسبة للضرر الواقع على المستهلك ـ لو وجد أى ضرر ـ هو توجيه الدعوى ضد الطرف « الوسيط » الذى أخذ منه المستهلك السلعة ٠وانى لا أشعر أن المحاكم الامريكية ، فى القرارات والأحكام التى أشار اليها الصديق النبيل ، العالم ، لورد ماكميلان ، قد اتخذ رأيا فى صالح المستهلك ٠

ان الظروف الخاصةالتى أسست عليها المستأنفة طلباتها الخاصة بأن ثمة صلة من صلات الواجب ينبغى استنتاجها من هذه الظروف ، أحسب أنها (على هذا النحو من السرد والتوصيف للظروف) - تفترض أن المستأنف ضده بوضعه سلعة هذا « المشروب » الذى يقوم بصنعه ، ليكون من السلع المتداولة فى السوق ـ قد قصد أن يستثنى مبدأ تداخل أى شخص آخر فى سلعته أو فى اختبارها بواسطة متعاطيها والواقع ، أن الصانع لهذه السلعة قد ارتضى بانتاجه لها أن تكون أساسا لقيام علاقة مباشرة بينه وبين المستهلك لها مما يرتب على المنتج للسلعة بواجبه فى اتخاذ الحيطة والانتباه ليضمن أن تكون سلعته غير ضارة بمستهلكها على أى نحو ٠ فاذا كان هذا المضمون سليما ، فان المستهلكة ـ باظهارها أن السلعة قد وصلتها سليمة (فى ظاهرها) ، وأنها قد أضيرت بحكم « الطبيعة » الضارة لسلعة بسبب قصور « صانعها » فى اتخاذ دواعى الانتباه والحيطة المعقولة عند اعدادها وقبل تعبئتها (كما هى حالتنا هنا) فى زجاجات مختومة ـ نقول ان « المستهلكة » يكون لها الحق ، فى هذه الحالة . فى أن تطالبه بالتعويض المناسب عما أصابها من ضرر ٠

وفى رأيى أن وجود واجب أو التزام قانونى ، فى مثل هذه الظروف ، لهو أمر يتفق ومبادىء كل من القانون الأيقوسى (الأسكتلندى) والقانون الانجليزى فالحالات والدعاوى والاقضية الانجليزية فى هذا الصدد تظهر كيف انه من المتعذر الوصول فى النهاية ـ وسط الانماط الدائمة التبدل والتغير للعلاقات والروابط الانسانية الى تصنيف تلك العلاقات التى يكون فيها واجب الانتباه والرعاية الذى ينبغى ممارسته ، ـ والالتزام به ، ناشئا بعيدا عن الالتزامات « التعاقدية » ، وكل حالة من هذه الحالات تتعلق بمجموعة الظروف الخاصة بها ، والتى عن طريقها قام الادعاء بأن ذلك الواجب قد نشأ وتأسس ٠ والواقع ، لم نجد فى أى حالة من هذه الحالات تطابقا بينها وبين ظروف الدعوى الحالية فيما يتعلق بذلك الذى اعتبره بمثابة العنصر الأساسى فى هذه الدعوى ، وأقصد بذلك ، عمل الصانع (أى المنتج) الذى ترتب عليه وضع نفسه فى علاقة مباشرة مع الطرف المضار ٠ وقد كان لى ميزة التأمل والنظر فى مناقشة هذه « المستندات » والمصادر المتعلقة بموضوع شبيه بفضل صديقى النبيل ، العالم ، اللورد آتكن ، وذلك عن طريق الحكم الذى أصدره منذ عهد قريب ، ومن ثم فانى اتفق مع هذا الحكم تماما ، حتى اننى لا أستطيع أن أضيف اليه شيئا ذا نفع أو فائدة ٠

ويمكن أن نجد مثلا « توضيحيا » مشابها لهذا الموضوع ، وذلك فى تلك الدعوى المرفوعة من (غوردن ضد ماكهاردى) ٠٠ والتى سعى فيها المدعى لتحصيل تعويضات عما أصابه من المدعى عليه ـ تاجر التجزئة فى مواد البقالة الذى كان سببا فى وفاة ابن المدعى ـ عن طريق التسمم «البتومينى» (Ptomaine Poisonning) الناشىء عن تناول « الابن » لطعام معلب فاسد ٠٠ وذلك باكله من علبة « سالمون » اشتراها من المدعى عليه فى هذه الدعوى ٠ ولقد بين « المدعى » أن العلبة الصفيح » ـ حين شرائها ـ كانت « مخزنة ومنبعجة » ولكنه لم يقدر أن البقال كان أحدث « قطعا » فى المعدن ، وسمح للهواء بالدخول فى العلبة ٠٠ أو يكون تسبب بطريق آخر فى الاضرار

بمحتويات العلبة • وقد اعتبرت الدعوى غير مقبولة ، لانعدام صلة العلبة بالنتيجة التى حدثت • ولقد قال فى هذا رئيس « المحكمة » ملاحظا : اننى لا أدرى كيف أن المدعى عليه كان فى مستطاعه اختبار العلبة الصفيح المحتوية للسالمون التى قيل بأنه باعها ، دون اتلافه لذات الشرط أو الاحتياط الذى أقامه صانع « العلبة » (أو المصنع) للحفاظ على سلامة محتوياتها ، وهو أن « العلبة » لم يقصد عند صنعها أن تفتحها يد ما الا قبيل استخدامها مباشرة •

والظاهر فى هذه الدعوى ، أن البطاقة الاعلانية التى يضعها الصانع على منتجاته كانت قد أزيلت عن « العلبة » عند بيعها ، وانه لم يتسن من ثم تمييزها • وانى لأكون آسفا اذا تبادر الى ظنى أن العناية المدققة أو الموسوسة من جانب الصانع ، كى ينفى أى تدخل أو تفتيش من جانب البقال فى هذه الحالة (للتأكد من سلامة المنتج) ـ حقيقة أن يرفع عن عاتق البقال أى مسئولية حيال المستهلك دون أن يكون هناك افتراض يقابل ذلك ، من جانب صانع السلعة وهو قيامه أيضا بواجبه فى هذا الشأن •

وانى لمن الرأى القائل بأن الاساس الذى بنيت عليه « المستأنفة » دعواها هنا ، هو أساس سليم قانونا •• وانها أثبتت ـ على الوجه الانسب ـ وجود علاقة (أساسها الواجب)بينها وبين المستأنف ضده ، كما أرى أن ما قدمته من براهين وأدلة علي مدى اهمال المدعى عليه لواجبه ذاك ، هو أمر مناسب يجدر الأخذ به •

ان الدعاوى الخاصة بالسادة « مالين وماكاون » (١٦) والتى أتبع السادة قضاة هذه « الدائرة الثانية » نهجها فى القضية الحالية ، انما تتعلق بحقائق ووقائع مشابهة لهذه الدعوى من كل ناحية ، فيما عدا أن المادة الغريبة كانت « فأرا » متحللا (وليس مجرد قوقعة متحللة) • وفى كل هذه الدعاوى ، أخذت « المحكمة » ذاتها ـ كما لاحظ ذلك اللوردهنتر فى تقريره التحليلى الصافى ـ بأن صانع السلعة ومنتجها ، لا يلتزم بأى واجب (أخلاقى) نحو المستهلك •

ان رأى الغالبية قام على أساس أن السلطات الانجليزية نفت قيام مثل هذا « الواجب » (أو الالتزام الاخلاقى) ، ولكن اللورد أورميدال (سنة ١٩٢٩ ـ الدعوى (س) صفحة ٤٧١) كان حقيقيا أن ينتهى مع ذلك الى قرار نقيض أو الى نهاية مخالفة ، على حين أن رأى اللورد هنتر يبدو متفقا ومتطابقا مع الرأى الذى ذكرته آنفا ٠ ان القرار الذى انتهيت اليه يقوم على أساس الحقائق والوقائع التى اتضحت فى هذه الدعوى ، وأنها كانت حقيقة أن تطبق كذلك فى دعاوى « مالين وماكاون » (١٦) والتى تضمنت ، مع ذلك ، ضرورة توفير « الدليل » الحاسم قبل الادلاء بأى اجابة ٠٠ وأنه كان هنـاك أيضـا سؤال بشأن ما اذا كان المدعون قد أكدوا ادعاءاتهم بالادلة ٠ لهذا فاننى من الرأى القائل بأن الاستئناف يجب السماح به ، وأن الدعوى يجب احالتها الى التحقيق (لتوفير الادلة أولا) ، حيث أن المستأنفة لم تطالب باصدار رأى نهائى ، بعد ، فى الدعوى ٠

رأى اللورد ياكماستر ـ

فى رأيى أن المستندات والادلة المقدمة ضد ادعاءات « المستأنفة » وأنه حتى بعيدا عن نطاق المستندات والادلة ــ يبدو أن من الصعب أن نجد أى اقتراح بقانون عام يمكن صياغته لتأييد دعوى « المستأنفة » فى هذا الشأن ٠

ان المبدأ الذى يدور حوله النزاع والجدل هنا ، يجب أن ينحصر فى هذا النطاق : وهو أن منتج« السلعة » ، أو بالاحرى ، ٠ المســئول عن تعويض الضرر الناشىء عن أى أى سلعة يقوم بانتاجها ، بعيدا عن نطاق أى « التزام تعاقدى » ، يدين بواجب معين حيال أى شخص يستخدم السلعة استخداما قانونيا ، لنتبين أنها ــ أى السلعة ــ قد صنعت باحتراس وحذر ، وعناية ان الواجب ــ اذا ما وجد يجب أن يمتد الى كل شخص ، ممن يستخدم ــ فى ظل ظروف مشروعة ــ السلعة المنتجة ولا يمكن ان يكون ثمة واجب خاص يتصل بصناعة الطعام ، بعيدا عن ذلك الواجب الذى يكون منصوصا عليه فى عقد من العقود أو يفرضه قانون من القوانين ، فاذا ما وجد مثل هذا الواجب ، فانه يبدو

لى أن من الواجب أن يغطى انشاء أو انتاج كل سـلعة (تغطية تحميهـا من العيوب والمضار) ٠٠ ولا أستطيع أن أجد أى سبب أو علة تحول دون تطبيقه حتى على عملية انشاء ، وبناء ، بيت ٠ نعم ، اذا بدأت مثل هذه العملية بخطوة فلم لا تمتد الى خمسين (مثلا) ؟ على أنه اذا ما تم بناء البيت فعلا (وكما يتفق أحيانا) ولكن باهمال وعدم عناية كافيـة ٠٠ وكان من جراء هذا الاهمـال سقط السقف وأضر بشاغل البيت أو بأى شخص آخر ، فليس ثمة عمل أو اجراء قانونى ضد بانى البيت طبقا للقانون الانجليـزى (؟!) ٠٠ ولو أننى أعتقد أن مثل هذا الحق وجد فعلا فى قوانين وشرائع « بابل » ! ٠ فلو أن مثل هذا المبدأ عرف ـ واعترف الناس به ـ فانه يبدو من المتعذر ـ بعد القاء نظرة على الحالات والقضايا العديدة التى كان من اللازم أن تنشأ بالنسبة للأشخاص المضارين (نتيجة لاغفال هذا المبدأ) ـ أقول يبـدو من المتعـذر (باستثناء دعوى جورج ضد سكيفنجتون (٥)) ـ أن تنجح فى المحاكم أى دعوى من الدعاوى التى تنطوى على مبدأ كهذا ٠٠ ولو أنه عرف وسلم بقبوله فان الكثير من ذلك النقاش أو الجدل ، الذى أثير حول القضايا السابقة ـ فى هذا النطاق ـ كان يعد من قبيل اللغو أو العبث ٠٠

وفى دعاوى « مولن ضد بار وشركاه » و « ماكاون ضد بار وشركاه » (٦١) أيضا ـ نجد أننا حيال قضية لا يمكن تمييزها من الدعوى الحالية ، اللهم الا على أساس أن « **الفأر** » ، فى هذه الحالة ، ليس « **قوقعة** » ، ومن ثم كان قبول الدعوى ، بالضرورة من قضاة « الدائرة الثانية على هذا الاساس » ٠

ولقد قال « اللورد آندرسون » فى هذا الصدد (*) ، ما يلى : « انه فى دعوى كالدعوى الحالية ، حيث يتم توزيع السلع التى ينتجها المدعى عليهم على نطاق واسع ، فى جميع أنحاء اسكتلندة ، يبدو الامر أقل قليـلا من أن يكون « شنيعا » ، أو مثيرا للسخط والغضب الى الحد الذى يجعلهم مسئولين

(*) (راجع ملف الدعوى ، صفحة ٤٧٩ لسنة ١٩٢٩) ٠

أمام أفراد الجمهور ، عن حالة « محتويات » كل زجاجة على حدة تصدر عن مصانعهم · وانه لامر بين وجلى أن مسئولية كهذه لو أنها ارتبطت بالمدعى عليهم ، فانهم عندئذ يكونون عرضة لمواجهة دعاوى ومطالبات عديدة بشأن الاضرار المدعى بحدوثها ، مما يتعذر عليهم التحقق منهــا أو الاجابة عنهــا بردود ودفوع مقبولة) أمام القضاء ··

وفى موافقتى ها هنا ـ وهو أمر يتعلق بموقفى ـ أقول ، فى موافقتى لحكم (أو بالاحرى الرأى القانونى) الذى أصدره اللورد أندرسون ـ أود أن أضيف الى ما تقدم أننى أجد من الصعب أن أخالف ـ أو أخرج على ـ مقتضى « الطبيعة » المحكمة ـ لتلك « الصياغة » اللغوية السديدة التى كسا بها خباب « اللورد » المذكور حكمه · ومن ثم ، فاننى من أنصار الرأى القائل بوجوب رفض هذه «**الدعوى الاستئنافية**» ، كما أرجو ـ بناء على ذلك ـ أن أكون أقنعت فخامتكم بهذه الاسباب ··

حيثيات اللورد ماكميلان :

حيث أن الشىء الكثير يعتمد ـ كما فى هذه الدعوى الحالية ـ على طريقة تناول « الموضوع » أو الاقتراب من دائرة فهمه ـ فان من السهل تماما اتخاذ الاتجاه الخاطىء · فاذا ما بدأت بعملية البيع من جانب صانع السلعة لتنتقل هذه الى تاجر التجزئة،فان المستهلك الذى يشترى من هذا الاخير،يبدو عندئذ ـ وفى الحال ـ غريبا عن مجال التعاقد الذى بين تاجر التجزئة وصانع السلعة ، ومن ثم لايكون له الحق فى المقاضاة تأسيسا على هذا «التعاقد» ·· اذ لا توجد « علاقة تعاقدية » ما بين صانع السلعة أصلا ومستهلكهــا وعلى ذلك · فان « المدعى » اذا كان عليه أن ينجح فى تأسيس دعواه ، فانه يحمل ـ عندئذ ـ على محاولة وضع نفسه فى نطاق حالة أو أخرى من تلك الحالات التى تمثلها مثل هذه القضايا « الاستئنافية » ، حيث لا تشكل دقة « القاعدة القانونية » ، أو صرامتها ، سبيلا أمام أحد الناس ، لان يؤسس على الاخلال بها (مع أنه ليس طرفا أصلا فى التعاقد !) ـ دعواه أمام القضاء للمطالبة بتعويضــه

عن الاضرار التى لحقت به ·· اللهم الا اذا هو التجأ الى ـ على سبيل التخفف من صرامة القاعدة القانونية ـ الى التذرع بمبدأ حماية « الصالح العام » ·· كما هو الحال بالنسبة لدعوى شخص يخرج من « مصنعه » أدوات أو اشياء منقولة ، هى بطبيعتها خطرة (وغير مأمونة) ، أو يعلم أنها فى حالة تنذر بوقوع خطر على الآخرين · فاذا انت أغفلت ـ من ناحية أخرى ـ تلك الحقيقة التى تقول بأن ظروف الدعوى ، تتضمن ـ فى مرحلة من مراحلها ـ وجود « تعاقد » على البيع ما بين صانع السلعة أو منتجها من ناحية ، وبين تاجر التجزئة من ناحية ثانية ـ فان هذا قد جعلنا نتناول الموضوع على أســاس تساؤلنا عما اذا كان هناك دليل على وجود اهمال من صانع « السلعة » ؟ وما اذا كان هذا الصانع يلتزم بواجب الاخذ بأسباب الحذر والحيطة ازاء أمر يرتبط فيه مع طرف آخر أصيب بضرر نتيجة لعدم التزام الصانع بدواعى التحرز والاحتياط الواجبة ؟ ـ ففى هذه الحالة ، يغدو عدم اعتبارنا «الشخص المضار» طرفا فى عقد البيع العرضى ، أمرا من غير المناسب الاخذ به لعدم اتصاله بالموضوع ، ومن ثم فان حق هذا الشخص فى مقاضاة الصانع أمر لا يمسه ، يخل به ، مثل هذا الظرف الطارىء (ويبقى حقه فى مقاضاة المسئول عن الضرر أمرا لا غبار عليه) «والمستأنفة » ـ فى دعواها الحالية ـ تلتمس النظر الى دعواها باعتبار أن الأمر هنا يشكل فعلا جنائيا يلزم ادانته قانونا ·· وليس على أساس أن هناك اخلالا ما ببنود « عقد » معين · انها ليست فى حاجة ، اذن ، الى مطالبتها بالاستشهاد بكل « الحالات الاستثنائية » التى يحق فيها لأى امرىء ليس طرفا فى تعاقد ما ، أن يرفع شكواه (أو دعواه) الى ساحة القضاء ، استنادا الى وجود عيب أو نقص ، أو (اخلال) معين يتصل بموضوع التعاقد « الافتراضى » الذى تسبب عن عدم مراعاته (على الوجه المناسب) الحاق الضرر به ·

ان هذا الوضع « الاستثنائى للاشياء الخطرة بطبيعتها ، أو التى يعرف عنها أنها تشــكل حالة خطرة ـ قد اعتبرت من الأمور التى تشــكل ، بدورها

« نوعية » ، أو « خاصية » تقع خارج نطاق القانون العام ، الذى يحكم كلا « العقد و « الضرر » الحاصل • ولقد الاحظ انه يبدو لى أمرا غير دقيق أن أصف حالة الاشياء الخطرة ، باعتبارها استثناء للمبدأ القائل بأنه لا يحق لاحد (اللهم إلا اذا كان طرفا فى تعاقد ما) أن يرفع دعوى بشأن هذا التعاقد (المفترض) للمطالبة بحقوق له ! انني أذهب الى حد اعتبار هذا « النمط » من الحالات ، كمثل خاص من أمثلة الاهمال والتقصير ، التى يستلزم القانون حيالها « درجة » من الاجتهاد ، والاهتمام ، فى مراعاة عامل الاتقان •• وقد تكون هذه « الدرجة » من التشدد بحيث تبلغ بالفعل حد أن تصبح معها ضمانا من ضمانات الامان والسلامة (للمستهلكين) •

وفى الدعوى « الامريكية » المرفوعة من توماس ضد فينشر ، صرف أحد « الكيماويين » باهمال ـ واستجابة لامر يقضى باستخراج مادة معينة من « الهندباء » البرية ـ زجاجة تحتوى على مادة البلladونا وكتب على الزجاجة ما يفيد بأنه « مستخرج » من مادة الدانديليون ، وكانت نتيجة ذلك أن طرفا ثالثا ـ كان قد تناول جرعة من الزجاجة المذكورة ـ جعل يعانى معاناة شديدة من هذا الخطأ • وقد اعتبر « الكيماوى » مسئولا عن هذا الاهمال واستشهد « اللورد ديوندن » بهذه الحالة عند اصداره حكما من « المجلس الاستشارى الاعلى (*) فى دعوى شركة الدومنيون للغاز الطبيعى ضد كولفيز (٦) كمثل يساق للمسئولية عن الضرر الحادث لطرف ثالث (خارج نطاق التعاقد المباشر) •• وانى لاحسب أن هذا الحكم يعد من الاحكام السديدة والسليمة لا جدال •

وفى المحاكم الامريكية ، نجد أن القانون قد تقدم الى مدى بعيد فى تنمية، أو تطوير ، ذلك « المبدأ » الذى تمثله دعوى « توماس ضد فينشستر » (١٤) آنفة الذكر ، وفى احدى القضايا التى نظرت مؤخرا بالولايات المتحدة (وهى دعوى ماكفرسون ضد شركات بويك (١٥)) •• نجد أن المدعى الذى اشترى

(*) Xhe Privy Council وهو « مجلس شورى الملك » فى بريطانيا (المترجم) •

سيارة من تاجر تجزئة للسيارات ، مصنوعة بواسطة الشركة المدعى عليها قد لحقه ضرر نتيجة لعيب فى صميم بناء (أو تصميم) السيـــارة ، ومن ثم حكم له بأحقيته فى التعويض عن هذه الاضرار من « الصــانع » المسئول عن ذلك · ان « السيد كارادوزو » رئيس المستشارين بمحكمة نيويورك الاستئنافية ـ وهو حاليا مساعد مستشار بالمحكمة العليا للولايات المتحدة الامريكية ، أصدر حكما فى الدعوى ، فسر به القانون على الوجه التالى : ـ

ليس ثمة ادعاء من جانب المدعى عليه يفيد علمه بالعيب (الذى هو مصدر الضرر) ·· وأنه قصد من ثم اخفاءه عمدا أن التهمة ليست من نوع تهم الاحتيال والغش ، بل هى من تهم الاهمال والتقصير · والامر الواجب البت فيه هنا هو ما اذا كان المدعى عليه ملتزما بواجب الاحتراس والرعاية ، والاجتهاد فى التجويد ، ازاء أى انسان ، غير المشترى المباشر منه ؟ ·· ان المبدأ القائمة عليه « دعوى توماس فينشستر سالفة الذكر ، ليس قاصرا على السموم ، والمفرقعات ، والاشياء الاخرى التى من مثل هذه الطبيعة الخطرة ·· أو على أشياء تكون ـ بحكم تشغيلها الطبيعى ـ أدوات للهلاك والدمار · فاذا كانت طبيعة شىء ما هى على النحو الذى يجعل من المؤكد ، الى حد معقول ، وضع الحياة ، والكيان الانسانى ، موضع الاستهداف للخطر ـ عندما يصنع بطريقة تدل على الاهمال والتقصير ـ فانه يكون عندئذ شيئا خطيرا ·· وتعطيه « طبيعته » ، عندئذ التزاما بالحذر من النتائج الممكن توقعها منه · فاذا أضيف الى عنصر الخطر هذا ، عنصر « العلم » بأن الشىء سوف يستخدم بواسطة أشخاص آخرين ، غير شخص المشترى المباشر ، وأن استخدامه سيتم بدون اجراء اختبارات جديدة عليه ، فعندئذ ـ وبصرف النظر عن اعتبارات التعاقد والعقود ـ يكون صانع هذا الشىء الخطر ، ومنتجه ، ملتزما بواجب صنعه وانتاجه بعناية « وتحرى التأمين · »

وهذا هو أقصى ما نطالب به ازاء « القرار » المطلوب منا فى هذه الحالة ، أو هذه « الدعوى »

نعم ، يجب أن يكون هناك علم مسبق بوجود خطر ٠٠ كما يجب أن يكون هناك علم بأنه ــ وفقا للسير العادى للامور ــ فان هذا الخطر سوف يشارك فى التعرض له والاستهداف لمغبته اشخاص آخرون غير شخص المشترى له مباشرة ٠

ومثل هذا « العلم » يمكن استنتاجه غالبا من طبيعة المعاملة التجارية أو « الصفقة » ذاتها ٠ فالتاجر كان هنا ــ فى واقع الامر ــ شخصا يمكن أن يقال عنه ، بشىء يقترب من اليقين ، انه بعيد عن مجال المسئولية المباشرة ، بحكم أن السيارة لن تستخدم بواسطته (أى لن يستعملها هو لنفسه) ٠٠ الا أن المدعى عليه ، فى هذه الحالة ، كأنما يطالبنا بأن نقول ، أو أن نسلم ، بأنه كان هو ــ بذاته الشخص الوحيد الذى تلتزم الشركة المنتجة للسيارة ، بواجب قانونى نحو حمايته وحده ! والحق أن القـانون لا يؤدى بنـا الى مثل هذه النتيجة غير المنطقية بداهة ٠٠

ان القانون لا يختص بالنظر فى حالات التقصير والاهمال عند وجودهما بصورة مجردة (أى غير ملموسة) ٠ انه يختص ، ويهتم ، بالاهمـــال ، أو التقصير ، فقط حين يكون ثمة واجب يفرض الاحتياط الحذر ، والتحرز ٠٠ وحين يكون التقصير فى هذا الواجب قد تسبب عنه ضرر ما ، ففى مثـل هذه الحالات والظروف يتخذ التقصير الصفة القانونيــة ، (أو الشــرعية) للاهمال ، وتترتب عليه ، عندئذ ، نتائجه المحكومة بقانون الاهمال والتقصير ٠

والآن ، ما هى اذن تلك الظروف والملابسات التى تنشىء هذا الالتزام بواجب الاحتياط والتحرز ؟

فى نطاق الاتصالات اليومية التى تتم فى محيط الحياة الاجتاعية ، أو فى محيط المال والاعمال ، نجد الناس يندمجون ــ أو يضعون أنفسهم ــ فى عديد لا حصر له من صور العلاقات والارتباطات مع اخوانهم من الافراد فى المجتمع ونجد أن القانون يشير فقط الى مستويات ، ومقاييس ، الانسان الحكيم ،

العاقل، لكى يحدد ما اذا كان ثمة اى علاقة خاصة تنشىء التزاما بواجب الحذر والحيطة ، كما هو الحال بالنسبة لأولئك الذين يرتبطون بمثل هذه العلاقة فى مواجهة بعضهم بعضا ٠ ان أسس المعاملات والتصـــرفات قد تتفاوت وتتعدد بمقدار تعدد ، وتفاوت ، أوجه الانحرافات لدى البشر ٠ ومن ثم ، فان تصور « مفهوم » المسئولية القانونية قد يتطور حسب الظروف الاجتماعية ، وكذا « المقاييس » المتغيرة ، ومن هنا ، فان مقياس الحكم يجب ان يتلاءم ، ويتوافق ، مع الظروف المتغيرة للحياة ٠ ان فئات ، وضروب التقصير والاهمال ، لم يغلق لها باب قط !

والمبدأ الرئيسى فى « المسئولية » هو أن الطرف المشكو منه » ، أو المدعى عليه ، يجب أن يلتزم ازاء الطرف الشاكى (أى المدعى) بواجب أخذه بأسباب الحيطة والتحرز ٠٠ وأن هذا الطرف الشاكى يجب أن يكون قادرا على اثبات أنه تعرض فعلا للضرر نتيجة للاخـــلال بهذا الواجب ٠ وحيث وجد مجـــال ما لتعدد ، وتفاوت ، وجهات النظر ، عند تجديد أى الظروف هى التى تنشىء مثل هذه العلاقة ما بين الاطراف على النحو الذى يترتب عليه ، بالنسبة لطرف من أطراف العلاقة واجب أخذ التحرز والحيطة ، ويترتب للطرف الآخر الحق فى أن يكون هناك تدابير احتياطية قد اتخذت فعلا ٠

وللخروج من هذه « التعميمات » الى ظروف الحالة الراهنة التى نحن الآن بصددها ، لا أحسب أن أى رجل عاقل أو أى « دستة » من الرجال العقلاء ، سوف يترددون فى الاخذ بهذا الرأى ، وهو أنه اذا كانت المســـتأنفة قد أسست دعواها (على النحو الواجب) فان المدعى (أى المستأنف ضده) قد كشف عن وجه أهماله وتقصيره فى سلوكه فى عمله ٠٠ ذلك ان أى صانع لمياه غازية ، اذا ما قام بتخزين زجاجاته الفارغة فى مكان يمكن أن يتطرق اليها منه « القواقع» ونحوها ٠٠ ثم قام بتعبئة الزجاجات المذكورة ، دون أخذ أى تدابير احتياطية مناســبة ، عن طريق الفحص والتفتيش ــ أو ما هو من قبيل ذلك ــ ليضـــمن أن هذه الزجاجات لا تحتوى على أى مادة غريبة تكون ضارة بالصحة مثل

هذا الصانع يمكن وصفه ، أو نعته ، بالاهمال والتقصير ، دون أن تطبق عليه مقياسا جد مدقق أو متزمت في هذا الصدد . ولكن ، وكما بينت آنفا ، لا يكفي أن تثبت أن المدعى عليه (المستأنف ضده هنا) مهمل في اجراء « عملياته التصنيعية » . والمسألة الواجب البت فيها هنا ، هي : هل هذا الصانع ملتزم بواجب الاخذ بالتحرز والتحوط في عمله ؟ وإزاء من يلتزم بمثل هذا الواجب ؟

انني لا أتردد في التأكيد بأن شخصا ما يشتغل من أجل التكسب ، بعمل من الاعمال المتعلقة بتصنيع «السـلع الغذائيـة » اللازمة للاكل أو الشرب والمقصود أن تستهلك بواسطة أفراد الجمهور ، في الشكل أو الصورة التي يخرجها بها من مصنعه ـ فانه ، أي هذا الشخص ، يكون ملزما بواجب اتخاذه للاحتياطات اللازمة في صناعة هذه السلع والمنتجات كافة ما دامت منسوبة له . ان هذا الواجب ، في رأيي ، يلتزم به نحو أولئك الذين يقصد هو أن يستهلكوا سلعته أو منتجاته . انه يصنع سلعة للاستهلاك البشري .. وهو من ثم يقصد ويتوقع ، أن سلعه سوف تستهلك . ولهذا السبب ذاته ، فانه يضع نفسه ـ عندئذ ـ في علاقة مع جميع المستهـلكين المحتملين للسلعـة التي ينتجها .. وأن هذه « العلاقة » التي يلتزم بها ويرغب فيها لخدمة أغراضه ، تفرض عليه واجب اتخاذ التدابير الاحتياطية اللازمة لتجنيبهم الاضرار بهم . انه ملتزم نحوهم بواجب عدم توصيف سلعة ينتجها لهم بأنه سليمة ، وصالحة للاستعمال ، وبريئة من العيوب والشوائب .. ثم تـكون ـ بسـبب اهمـاله وتقصيره ـ ضارة أبلغ الضرر بكلا الحياة والصحة !

لقد يقال أحيانا ان المسئولية أو التبعة يمكن أن تنشا فقط ، حين يتنبأ انسان عاقل بأمر ما ويستطيع تجنب نتائج عمله ، أو نتائج لا مبالاته بالواجب ! وفي الدعوى الحالية ، نجد ان المدعى عليه (أي المستأنف ضده هنا) حينما صنع « جعة الجنزبيل » في مصنعه ، قد توقع مباشرة أنها سوف تستهلك من أفراد الجمهور . فهل يمكن القول بأنه لم يكن متوقعا منه أن يكون ذلك الرجل العاقل الذي يتنبأ بأنه اذا ما سار في صناعته سيرة الاهمال والتقصير ،

واللامبالاة ، فانه قد يضن بذلك أولئك الذين يتوقع منهم ـ بل ويرغب كذلك ـ أن يسارعوا باستهلاك سلعته (أى جفة الجنزبيل فى حالتنا هذه) ؟!

ان احتمال وقوع الضرر الناشىء على هذا النحو ، لا يبدو لى ـ بأى حال أو بأى معنى ـ أمرا بعيد الاحتمال الى الحد الذى يعفى الصانع من توقعه بل التنبؤ به !

ولنفرض هنا أن «خبازا» قد سمح ـ عن طريق الاهمال والتقصير ـ بتسرب كمية كبيرة من « **الزرنيخ** » ـ لتختلط بمقدار « **العجين** » اللازم للخبز الذى يصنعه ٠٠ وما يؤدى اليه هذا الصنيع من تسمم أولئك الذين يأكلون هذا الخبز بالضرورة ٠٠ فهل يمكن أن نسمع من هذا الخباز الى قوله بأنه لاالتزام عليه بواجب ما ، حيال مستهلكى سلعته (أى الخبز الذى يصنعه) ليأخذوا حذرهم من احتمال احتوائه على مادة سامة (أو حتى شبه سامة) ٠٠ وأن كل ما يلتزم به ازاء عدم علمه بتسرب أى سم الى سلعته ـ هو تلك التبعة المترتبة على اخلاله بـ « **الضمانة** » الواجب مراعاتها بمقتضى العقد الذى يلزمه بالبيع لأولئك الذين اشتروا فعلا هذا الخبز المسموم ، منه ؟٠٠ لاحظوا أننى قلت : « عن طريق الاهمال والتقصير » ٠ وعلى ذلك ، اكون قد استثنيت حالة هذه الحادثة « العرضية » التى قد تقع رغم اتخاذ كل أسباب التحوط الممكنة ٠ اننى لا أستطيع أن أوقن ، كما لا أوقن فعلا ، بأنه لا توجد ـ لا فى القانون الانجليزى ولا فى القانون الايقوسى ـ أى « **نص** » على ضرورة تعويض الضرر أو اصلاح الخطأ ، فى مثل هذه الحالة التى نحن حيالها ٠

ان سرد الوقائع والحقائق التى أشرت اليها قد تؤدى الى اقامة دعوى بتهمة جنائية ٠٠ وأن النتائج « المدنية » المترتبة على مثل هذا الاهمال ، قلما يكون أقل ـ فى بعد المدى ـ من نتائجه « الجنائية » ٠ على أن هذا « المبدأ » الذى يقوم على أساسه القرار ، أو الحكم ، المستأنف ، هو أن « **الصانع** » لمنتجات غذائية قصد بها اشباع الاستهلاك البشرى ، لا يلتزم بأى واجب من واجبات الحيطة نحو المستهلكين الذين كانوا فى اعتباره ، حين قام بانتاج

سلعته ، ولا حتى ذلك الواجب الذى يلزمه الزاما بان ياخذ باسباب الحيطة (الواجبة) حتى لا يتبب فى تسميمهم !

ان عبء الاثبات يجب أن يكون دائما واقعا على عاتق الشخص المضار ، ليؤكد أن العيب الذى تسبب عنه الضرر ، كان موجودا بالسلعة حين تركت يد ذلك « **الطرف** » الذى يختصم قضائيا ، وان العيب تسبب عن اهمال هذا « **الطرف** » وتقصيره ·· وأن الظروف قد وقعت على النحو الذى يبرر القاء واجب الالتزام بالحيطة والتحرز على عاتق المدعى عليه ، حتى لا يتسبب فى الاضرار بالطرف الذى رفع الدعوى ·

والواقع ، ليس ثمة دلالة أو قرينة على التقصير والاهمال ، فى حالة كهذه ، بمثل ما هو واضح وظاهر من وقائع « الدعوى » الحالية ·· كما لا يوجد ثمة مبرر ، أو مسوغ لتطبيق مبدأ (Pesipsa Loquitor) ـ أى » لا ضرر حيث لا تعاقد » !

ان الاهمال، أو التقصير ، فى حد ذاته ، يجب اثباته والبرهنة عليه · ولقد قبلت « المستأنفة » على نفسها أن تتحمل عبء الاثبات ، وأنها ، فى رأيى محقة فى طلب اعطائها الفرصة لاثبات ذلك الامر ·· اذا هى استطاعت ذلك ·

ومن ثم ، فان من رأيى قبول هذا « **الاستئنـــاف** » والغاء « **الحكم** » ـ الصادر عن قضاء « الدائرة الثانية » ·· ويرد حكم قاضى « محكمة التحقيق » الى تلك المحكمة لتعديله ··

قضية المتفجرات كما وردت فى تقارير واختبارات دافيد برهام (*)

★★★

جاكلين سوارتز ـ الزجاجات المفرقعة او المتفجرة

ذات أسبوع ، لاحظ البرفسور دافيد براهام جيدا ، ذلك العامل الذى

(*) منقولة عن « جراديويت » (مجلة تصدر عن جامعة تورنتو الوطنى) عدد يناير فبراير سنة ١٩٨٠ (الحقوق محفوظة)

يتولى عملية النفخ فى الزجاج ، وهو يقوم بصنع انابيب الاختبار اللازمة للجامعة ٠٠ فقال له : لكم أود من كل قلبى لو أننى تعلمت « صنعة النفخ فى الزجاج » ٠٠ هذه العملية الفنية الدقيقة ٠ لكن يبدو أن عليك أن تكرس لها حياتك فى الواقع !

والحق أن الاستاذ المذكور يحب صناعة الزجاج وكل ما يتعلق بها ، كما تجتذبه فيوض تلك الاشكال والانماط « الزجاجية المتدفقة من مصانعها ، والتى يمكن تشكيلالمادة الزجاجية العجيبة ، فيهـا ، ولـكن كان اقترابه من هذه « العمليات » يشتد حين يريد هو ، شخصيا ، صنع « تصميمات » و « اشكال » زجاجية على شكل ، وغرار ، « نموذج ستويبين » ٠٠ ويشاهد من ثم أجسامها الزجاجية وهي تتطاير وتحلق فى الفضاء صعدا (بفعل السنة اللهب) ٠٠ وهو ما حدث له يوما حين أرى تلاميذه من طلاب السنة الاولى كيف يتسنى تشكيل « الزجاج » ، وتنفيذه ، ثم تاليفه فى نماذج وأنماط وعينات ٠ وكان يقول لهم « انظروا الى هذه ٠٠ ان عمرها مائة عام بالتمام » ا٠٠ ممسكا فى أثناء قوله هذا ، بجرة من الجرار الخاصـة بالصـيادلة ، مصـنوعة يدويا من مادة « الكهرمان » انه يجد الجمال والروعة حتى فى كل ما له صـلة بالزجـاج الصناعى (أى غير الطبيعى) ٠

وحين يحدق — هو ابراهام — من خلال النوافذ الواسعة لغرفة مكتبه المليئة تماما بالقنانى والقوارير والزجاجات ، يظل يتأمل — وهو مستغرق تماما فى بحار التفكير — فى امكانه ، على الارجح ، الارتزاق من احترافه لمهنـة « الصانع — الفنى » للسلع الزجاجية ٠ وفى بيته الواقع فى ذلك الوسـط الهادىء من تلك « الضاحية » التى اختارها لسكناه ، كان يعكف على حفر ، وصنع خزائن وصوانات ، وتحويل الاحجار شبه الثمينة ، الى جواهر (!!) ، قائلا خلال ذلك لنفسه : « أنا لا أحب أن أحصر نفسى وعقلى وعملى فى نطاق بعينه ، لا أجاوزه الى سواه ٠ وهذا هو السبب فى حبى للجامعة : فهنا أجد شتيتا منوعا من الاشغال والانشطة يمكن ممارستها ، من تعليم وبحث ودراسة وتجريب ، واشتغال بالاعمال الصناعية ٠

وهو « كمهندس كيماوى » ، يعلم تلاميذه سر تكنولوجيا الزجاج ، وكذا مواد « السيراميك » (الخزفيات) ، كما يقوم بأبحاث فنية فى عدة مجالات ٠٠ وهو من ثم مستغرق تماما فى صنع ، وتحسين أو تطوير ، «مادة عازلة » ، هى خليط من « المعدن والصوف » (!!) ٠٠ يستمد خامتها من ذلك الخبث المتخلف من وهج « أفران » الزجاج ، وكذا صنع « شريط » يستطيع أن يحفظ الانابيب الزجاجية دافئة (لتحقيق الاغراض العلمية المقصودة من التجارب التى تجرى بها) ٠٠ فضلا عن غطاء من « مادة » معينة من « البلاستيك » ، يصلح سدادات للقوارير الزجاجية ٠

وفي خلال اعوامه الاربعة عشر التي قضاها بالجامعة ، كانت وظيفته الاولى التى تولاها بعد حصـوله على اجـازة « الدكتوراه » فى تكنولوجيـا « سليكات السيراميك » من كلية العلوم والتكنولوجيا بالمعهـد الامبراطورى التابع لجامعة لندن ــ هى وظيفة مستشار لصناعة الزجاج ! ٠٠ وهذا هو السبب فى اتصال احد المحامين به فى ابريل الماضى ، ليشهد ، بوصفه خبيرا ، ضد شركة « البيبسى كولا » تأسيسا على واقعة مؤداها أن طفلا يناهز الثالثة من عمره (وهو المـدعو ماتيو ماكتير) كان يلعب لاهيـا على أرض غرفة « المطبخ » ، عندما انفجرت فى وجهه زجاجة عبوتها « لترا ونصف لتر » فسببت له عمى دائما فى احدى عينيه !

وقال البروفسور أبراهام تعليقا على ذلك : لقد اقتضى الامر انقضاء فترة غير قصيرة كى أخرج ذكرى حادثة هذا الطفل المسكين من بالى وذهنى ٠٠ وحتى الآن قلما أستطيع الجلوس دون أن أصرخ !

وكان أن خرج يومها وأحضر ٢٥ زجاجة من زجاجات البيبسى كولا « سعة « لتر ونصف لتر » ٠٠ وعكفت على الطرق عليها بلطف : وعندما انفجرت الزجاجة الثالثة لدى الطرقة الاولى ، جعل يحاول « الاختبار » على الزجاجات

الاخرى لمشروب « السبفن آب » وكذا مشروب « كندا دراى » ، ومشروب « ويلسونز جنجر ايل » ، ومشروب شويبس ، ومشروب « الكوكاكولا » ..

ولقد وجد أن هذه الأخيرة هى الوحيدة التى لم تنفجر لدى الطـــرقات القليلة الاولى عليها ..

ولقد وجد أن هذه الاخيرة هى الوحيدة التى لم تنفجر لدى الطـــرقات

أية حركة سياسية ، أو أى حركة تتعلق بشئون الاستهلاك والمستهلكين ـ نتائج اختباراته القائمة على أساس توجيه طرقات خفيفة الى سدادات الزجاجات عملية النفخ فى الزجاج ، وهو يقوم بصنع انابيب الاختبار اللازمة للجامعة .. الى قسم المنتجات والسلع الخطرة التابع للادارة الفدرالية لشئون المستهلكين ، وأيضا الى « الجمعية الكندية لمشروبات الخفيفة » وفى غضون أقل من أسبوع اجتمعت هاتان الهيئتان ، ومن ثم بدأت « الحكومة » فى القيام باختباراتها الخاصة ، هى الاخرى ..

وعندما سأل الاستاذ « ابراهام » المسئولين بشأن ضرورة أخذ الزجاجات من فوق رفوفها ، والفترة الزمنية اللازمة لذلك ـ أجابته « الوكالة الفدرالية » أن هذا الأمر يقتضي فترة تراوح ما بين ستة شهور الى تسعة ، قبل أن يتسنى حتى انزال اعلان للجماهير بشأن هذه المشكلة ! وعندئذ ، هرع الاستاذ غاضبا الى هيئة ال (CBC) للاذاعة .. وبعد أسبوعين ، ظهر على شاشة اذاعة ال « ناشنال » التليفزيونية ، وهو يقول لجماهير المشاهدين : لقد أحسست بتوتر عصبى ينتابنى وقتئذ ، لكنى ظللت أشعر بمثل هذا التوتر كلما وقفت أمام تلاميذ الفصل ! ..

ان هذا الرجل ـ ابراهام ـ ليس من فدائيى « الحروب الصـــليبية (Crusader) مثلا ، ولا هو يشارك فى حملة مشبوهة الاوار والحماس من هذا الطراز . لكن المسألة ـ فى ايجاز ـ هى انه يجب أن يقول بعض الناس شيئا فى هذا الشأن المؤسف ، خاصة فى مناسـبة الاحتفـال بعـام الطفل ..

ولقد أصبح هو ذلك « البعض من الناس » (ممن يجب عليهم أن يقولوا شيئا فى هذه المناسبة) ·· وسرعان ما اتصلت به محطات الاذاعات التليفزيونية الاخرى ·· وكذلك الصحف ومحطات الاذاعة المسموعة (الراديو) ·· ومن ثم ، كان عالم « وسائل الاتصال الجماهيرى » خلال موسم ذلك الصيف برمته مشغولا تماما بهذا الموضوع ·

وليس من العسير أن نفهم أنه هنا أشبه بصحفى يقوم بمهمته فى « حلم » فهو ذكى ولماح ·· وهو صريح فى أقواله ·· وفوق هذا نشيط غاية ما يكون النشاط ·

وعندما بدأت حملة الدعاية هذه ، وبدأ اسمه وصوته تذيعان فى الجرائد والمجلات ، وعلى شاشات « التليفزيون » ـ بدأ هو وزوجته يحسان بمنتهى الانزعاج والقلق ·· ولقد علق على ذلك بقوله : « الواقع ، اننى لا أحب أضواء البريق أو الشهرة » ! على أن خوفه الاساسى كان مما وصفه بقوله انها « عملية قتل للاخلاق والسمعة » · انه « ·· مجرد ذلك التلميح ، أو الغمز ، بأننى شخص باحث عن بريق الاعلان وضوضاء الشهرة ·· يكفى بأن يكون جدير بايذائى وايذاء مشاعرى واحساساتى تماما !

·· ومن أجل هذا ، رفض كل أجر عرض عليه لكى يظهر فى وسائل الاتصال الجماهيرية ، بل الاكثر من هذا ، وجد نفسه يدفع من جيبه الخاص مبلغ « ١٥٠ » دولارا نظير الزجاجات المتفجرة » التى اشتراها لاجراء تجاربه وبينما تقرير البروفسور « أبرهام » يتردد صداه فى افتتاحيات الجرائد اليومية الكبرى ، بهدف « **حظر تداول هذه الزجاجات** » ، لم يبد أن هناك أى استجابة للحملة من جانب شركة المشروعات الخفيفة التى كان عليها ـ حين حل شهر يونيو من ذلك العام ـ أن تدخل فى نزاع مع الحكومة بشأن تقرير هذه الاخيرة

ان النتيجة الاولى للاختبار الذى أجرته « الحكومة » ، كان توجيه تحذير شديد اللهجة من « صناعة المشروبات الخفيفة « مؤداه أن كل الزجاجات

من سعة « لتر ونصف لتر » من المحتمل أن تنفجر لمجرد سقوطها على سطح جامد ٠ وبالنسبة للبروفسور « ابراهام » ، لم يكن مثل هذا التحذير كافيا ٠

لقد كان الاستاذ غاضبا ، ليس فقط بسبب الزجاجات التى ما زالت متبقية فوق رفوفها ، ولكن بسبب شعوره أن الحكومة كانت « لينة » ازاء نوع الزجاجات سعة « ٧٥٠ ملليمتر » ، تلك التى وجدها بعد اجرائه اختبارا عليها فى شهر يونيو ، تنفجر تباعا طوال نصف الوقت المخصص للاختبار ٠

ولقد أظهر « الاستاذ ابراهام » هذا الامر عمليا فى « معمله ٠٠ اذ وضع زجاجة من سعة (٧٥٠ ملليمتـــــر) من زجاجات « جعـــة الجـــذور » Root Beer فى خزانة من « الزجاج المضفور » ، بها « ثقب » معين ٠ ثم بدأ الطرق ٠ وبمجرد أن أرسل طرقاته الخفيفة على هذه الزجاجة ، حتى انفجرت متحطمة بصوت له دوى مرتفـــع ، ناثرة فى نفس الوقت شظـايا زجاج الخزانة ٠٠ مع شظايا الزجاجة نفسها ٠ وهنا تساءل الاستاذ : « كيف تود أن تضار أو تصاب بمثل هذا ؟! قال ذلك وهو يرفع قطعة من الزجاج حادة الثنايا والاسنان (من أثر الانفجار) ، سابحة فى حمام ضحل من ســائل ما زال يفور ويمور ، من بقايا « جعة الجذور » هذه ٠٠ وأضاف : « وعندما تسمع عن مائة زجاجة وهىتنفجر كل يوم ، فانك تعود الى بيتك وأنت مصاب بمرض الصدمة العصبية للقنابل » ٠٠ قال ذلك وهو ينظف المكان بممسحـــة لتخليصه من هذا الخليط من الشظايا والسائل الفوار ٠

وبينما الاستاذ « ابراهام » يوجه لومه الى الحكومة ، كان غضبه وغيظه موجهين لشركات المشروبات الخفيفة ، ثم يضيف قائلا : انهم يبيعون منتجات غير آمنة أو حائزة لشروط الامان والسلامة ٠٠ مؤكدا فى سذاجة أنه لم يكن يوجه فكره قط الى تلك الشركات الكبرى التى تضع مبدأ الربح قبل سلامة الناس ٠

ان كلمة « ساخر »هىالكلمة الاخيرة التى قد تستخدمها لتصف بها حالة الاستاذ ابرهام ، الذى يستطيع الآن فقط ـ عندما ينظر الى الوراء ـ أن

يسلم بأنه قد أخذ بالفعل يتحدى مؤسسات صناعية كبرى تستثمر بليونا من الدولارات ،وأنه كسب منها بالفعل « الجولة » ٠

وفي أغسطس ـ بعد أن تلقى ابراهام أكثر من خمسين شكوى من أناس أضيروا بإنفجارات هذه الزجاجات المتفجرة في وجوههم ـ قررت الحكومة حظر الزجاجات سعة لتر ونصف لتر المعبأة بمشروبات « مكربنة » ٠٠ وهي توازي ٢٠٪ من مجموع مبيعات هذه الصناعة بالذات ٠

وتشير احصاءات « الشركة الكندية للمشروبات الخفيفة » الى أن زجاجة واحدة تنفجر في كل ثمانية ملايين زجاجة ٠ ولكن الاستاذ ابراهام وضح الامر على العكس من ذلك ، فقال : ان لديهم (٢٢) بليون زجاجة مصفوفة على الارفف ـ حيث توضع هكذا ـ في كل عام ! فاذا قسمت هذا العدد على (٨) مليون ، فأنك تواجه حتما نسبة من الانفجارات تقترب من معدل عشرة حوادث في كل يوم »

وثمة سبب قد يفسر عدم اثارة أحد لأي ضجيج ملحوظ في هذا الشأن ٠٠ وهو ـ كما يقول الاستاذ ـ أن معظم الناس لم يكونوا شاعرين بأن الزجاجات تنفجر بصورة منتظمة ٠ لقد حسبوا أن الأمر لا يعدو حادثة من حوادث الاتفاق أو المصادفات العرضية البسيطة ، عندما وقع بالفعل ٠وعندما اخطروا«**شركة**» هذه المشروعات بالأمر ، قدمت لهم الشركة عرضا فحواه اعطاؤهم « صندوقين » من الزجاجات المعبأة بلا مقابل ، أو أخبرتهم ـ أي « الشركة » ـ بأن اتخاذ الاجراءات القانونية في مثل هذا الشان طريقه طويل وشاق ، ومكلف وأن معظم الحالات والقضايا قد تم تسويتها فعلا خارج نطاق القضاء ٠٠ فيما عدا « تسوية » وحيدة ، اشترطت فيها « الشركة » على المدعى (كما يقول الاستاذ ابراهام) عدم اشهار الواقعة أو الإعلان عنها في الصحف والمجلات ٠

وبعد ، فان « **الزجاج سيظل هو الزجاج** » ٠٠ هذا ما قاله « حرفيا » أحد مديري « الشركة » المذكورة ٠ و « الموضوع » هو أن الصناعة (صناعة

المشروبات الخفيفة)تتقاعس فى واجب تحذير الجمهور من أخطار المشروبات المكربنة داخل القوارير الزجاجية · « إنهم يقولون ان « أعدادا » أكثــر من الناس قد أصيبوا ولازموا الفراش · والأمر الثانى الذى عليك أن تعرفه هو أنهمسيقولون ان عدد الناس المصابين فى فراشــهم بســبب هذه الزجاجات المتفجرة أقل من ذلك ·

عندئذ بهتت الابتسامة الحية على وجه الاستاذ ابراهام ، عندما أخذ يتكلم عن مثل هذه الردود المبتسرة الجافة (التى تكشف عن قساوة القلب) قائلا : « عندما أفكر فى ذلك الطفل الصغير الذى لا يزيد عمره على الاعوام الثلاثة ، وهو يسير فى الحياة بعين واحدة ـ علما بأن الاصابات فى الاعين هى ، فى العادة ، الاشد والابشع ـ أحس أنى غير واثق من امكانى العيش مع نفسى ، اذا ما حدث هذا لطفلى » ·

وبينما أمر الحظر الحكومى قد انصب على الزجاجات سعة اللتر ونصف اللتر ، ما زال البعض من هذه الزجاجات ـ كما يقول الاستاذ ـ مضيفا الى الى ذلك قوله : اننا يجب أن تعامل نفس هذه المعاملة الزجاجات سعة (٧٥٠ ملليمترا) باعتبارها مصدرا من مصادر الخطر أيضا · الا أن الخطر الاكبر ـ الى حد بعيد ـ هو فى زجاجات « الكوكاكولا » سعة (٤٠) « آونسا » · فهذه الزجاجات التى هى أصغر قليلا فى حجمها من زجاجات اللتر ونصف اللتر ،لم يتم حظرها بعد ، مع أن الاستاذ « آبراهام » يؤكد بأنها تنفجر بمجرد الطرق الخفيف عليها (خلال الاختبار الذى أجراه عليها) ، وذلك فى كل مرة يقع عليها مثل هذا الطرق الخفيف ·

وفى يوليو الماضى ، خرجت شركة « الكوكا » باعلان ـ لم تشر فيه الى الزجاجات سعة (٤٠) آونسا ـ ولكنها أعلنت بمقتضاه أن زجاجات « اللتر ونصف اللتر ـ والموجودة بالسوق ـ هى زجاجات سليمة ·· نسبيا !

ولقد أظهرت الاختبارات الحديثة التى أجراها البروفسور آبراهــام الاستاذ بجامعة تورنتو (والذى تكررت الاشارة اليه هنا) ـ كما يعمل خبيرا

فى معمل الفحص عن « سلامة المنتجات » التابع للهيئة الفدرالية لشئون المستهلكين – قد اظهرت أن هذه الزجاجات اقوى ، وان احتمال تعرضها للانفجار والتناثر ، اقل نسبيا »

وعندما أطلع الاستاذ « أبراهام » على هذا الاعلان ، انفجر صائحا : « ثم انا لا اريد أن أتلقى بدورى طرقات فوق رأسى (كالزجاجات اياها) » ! ٠٠ لقد أخبرت الهيئة الفدرالية لشئون المستهلكين ، « شركة الكوكاكولا » كى تتوقف عن نشاطها ، وتكف عنه (!!) ٠ وقد قرر الاستاذ ابرهام بعد استشارة محاميه عدم مقاضاة الشركة ، ولكنه ظل مهتاجا ومتغيظا ، ثم عقب قائلا « انهم قد دأبوا على استخدام أسمى ، وكذا نتائج بحوثى ، بلا جدوى » ٠٠ شارحا أنه بينما تبنى شركة « الكوكاكولا » قضيتها على أساس تلك الصورة « الرفيعة » والراقية التى صممتها لشكل زجاجتها ، فانه فاتها أن الشكل ليس فى أهمية الحجم أو نظيره فى القيمة ٠٠ بل انه كلما كانت الزجاجة أكبر، كانت فرصة الانفجار والتحطم أعظم !

ولا يزال الاستاذ « أبرهام » يتلقى طلبات من السادة المحامين يطلبون اليه أن يدلى بشهادته (كخبير » فى قضايا انفجارات الزجاجات ولقد قبل معظمها « لان الامر يقتضى – هكذا قال وهو يتنهد – أن يتقدم البعض للمساعدة وتقديم المعونة اللازمة فى هذا الشأن ٠ هذا ويوقن الاستاذ أن الحل الوحيد لحالات الزجاجات المتفجرة هذه ، هو استخدام السدادة البلاستيك ولقد كان مستشارا فنيا (لشركة سكاربره) التى صنعت وحسنت (أو طورت) نوعا من السدادات يبلغ سمكه ١/١٠٠٠ من البوصة مضروبا فى ١٥ مرة ٠ فمثل هذا النوع من السدادات يسمح بتحركها المتكرر دائريا ، وأنه سوف يضاعف ثمن الزجاجة ، وكذا غرها ٠

لكنه يود أن يخرج نفسه – مع ذلك من موضوع هذه الزجاجات ومشاكلها كافة قائلا : اننى لا أود أن أمتهن منهة جديدة فى الحياة ٠ فهذا الامر

بالنسبة لى هو مجرد شىء جانبى (أو ثانوى) • وانى سأكف تماما حين تعمل « **صناعة المشروبات الخفيفة** » من أجل اخراج سلعة سالمة الصناعة أمينة المواصفات » •

اذن ، فهو لا يريد أن يشهر حربا فدائيــة أخرى • لكنــه معرض الآن لهجمات المهاجمين •

ومن ثم ، فانه يعلق على هذا بقوله : ان التحقيقات والاستبيانات ، وجفاء الطباع ، وما شاكل ذلك سوف تجعلنى غاضبا وثائرا من جديد !

ولا يبدو أن الاستاذ قادر على أن ينسى — بعد هذا كله — ذلك الطفل الوديع المسكين « ما تيو ماكنير » ، ابن السنوات الثلاث ، الذى فقد ذات يوم — بسبب مثل هذا الاهمال الشنيع — احدى عينيه تماما

قضية « تروكوت ضد شركة سيارات فورد » :

محكمة الاستئناف العليـا للولايات المتحدة — الدائرة الأولى لسنة ١٩٧٤ قضائية •

حيثيات المستشار ماكنتى (رئيس الدائرة) :

ان المدعى هنا — وهو مواطن من مواطنى رود آيلند — رفع هذه الدعوى أمام المحكمة المختصة برود آيلند ، طالبا التعويض عن وفاة « ابنه » ، نتيجة خطأ ترتب عليه ضرر بليغ (أفضى الى موت الضحية ،) • ولقد كان المتوفي من ركاب ال « مافريك » موديل سنة ١٩٧٠ (احدى سيارات الركاب) •• والتى قامت الشركة (شركة فورد للسيارات) بصنعها — وهى الشركة المدعى عليها — عندما اصطدمت الســيارة المــذكورة بســيارة أخرى على طريق ماسوشوسيتس تبرنياك ، قرب ميلبورى (بولاية ماسوشيتس) •• واندلعت بها النيـران • وكان أن توفى الابن فى الحريــق • وكان صــاحب الســيارة

ال « مافريك » يدعى وليام ج ٠ ساليفان من وونسوكيت ، برود آيلند ٠ وكان قد اشترى سيارته من محلات بيع سيارات فورد بمينارد ، جنوبى بيللنجهام فى ماسوشيتس ، كما كان سائق السيارة هو ابن ساليفان ، على حين كان قائد السيارة الاخرى مواطنامن ماساشوسيتس ٠

وفى أثناء نظر الدعوى ، ادعى المدعى أن وضع شركة فورد لخزان الوقود (تانك البنزين) فى سيارة مافريك (طراز سنة ١٩٧٠) كان بطريقة تجعل من قمة (الخزان بمثابة أرضية لصندوق السيارة الامامى) ، مشكلا بذلك « عيبا » فنيا فى « التصميم » ذاته الامر الذى تسبب عنه وفاة ابنه فى الحريق ٠

ولم يجادل المدعى كثيرا فى أن هذا « العيب » المقول بأنه السبب فى حدوث التصادم ٠٠ لكنه بدلا من ذلك ، ذهب الى أنه — عند وقوع تصادم كهذا — ما كان لمثل هذا الطراز من السيارات ، لو أنه صمم تصميما فنيا سليما ، أن تشب فيه النيران ، وما كان ابنه ، بالتالى ، يلقى نحبه على هذا النحو المروع ٠٠ بل كانت الصدمة الاولية تمر بسلام وأمان ، ويعيش الابن بعدها آمنا ٠

وحولت الدعوى الى « هيئة المحلفين » على أساس المسئولية الملزمة للشركة وكان أن صدر « حكم » لصالح المدعى ، قاضيا بدفع مبلغ ٥٠٠ر٥٠٠ دولار له ، كتعويض عن فقده لابنه فى هذا الحادث ٠

وعدلت « المحكمة الحكم بعد أن ارتأت ضرورة اضافة مبلغ ٣١٥ر٦١ دولارا كفوائد ٠

أما محاولات الشركة (شركة فورد) لاعادة النظر فى الدعوى من جديد ، بهدف تغيير الحكم ، أو فى القليل تعديله ، فقد رفضت ٠

(وذهبت حيثيات المحكمة الاستئنافية على النحو التـالى ٠٠ وحيث أن المحكمة التى أصدرت الحكم قد أسسته على قواعد « القانون » المطبق فى « رود آيلند » على صناعة السيارات ، فان صانعى السيارات يكونون مسئولين

تماما عن أى عيوب فنية فى التصميم ، قدلا يتسبب عنها مصادمات فى الطرق الرئيسية ، ولكنها تزيد فى استشراء وفداحة الاضرار التى قد تنجم عنها ٠٠

اننا نبدأ هنا تحليلنا للموضوع بقضية « رود أيلند » الكبرى ، وهى قضية « ريتر ضد شركة كهرباء ناراجنسيت » ولقد (أدمجت) « المحكمة العليا» لرود أيلند ـ فى كود قوانين الولاية ـ مبدأ « المسئولية الشيئية » للمنتجات ٠٠ (خاصة بالنسبة للسلع والاشياء التى تنطوى على مخاطر) ٠

ولقد فسرت « **المحكمة** » التى نظرت أمامها قضية « ريتر » المشار اليها ، هذه « **القاعدة** » على الأساس التالى ، وهو : أولا يجب أن يكون هناك عيب فى تصميم ، أو صناعة ،الشىء بحيث يجعل السلعة المنتجة (أيا كانت) غير آمنة لنمط الاستخدام الذى قصد به انتاجها ٠ **ثانيا** ، لا تقع هذه المسئولية ، أو بالاحرى ، لا تتصل بالشىء المنتج ، ما لم يكن المدعى بحدوث الضرر قد استخدم الشىءبالطريقة المقصود اتباعها فى استخدام ذات « الشىء » الذى أضير به ٠٠

ولقد جادلت شركة « فورد » فى هذه الدعوى ـ من حيث التكييف القانونى للوقائع ـ على أساس انه لما كان صانع « **السيارة** » ، أو مستهلكها لا يقصد أحدهما بداهة أن تصطدم « السيارة » فى حادث بطريق رئيسى عام ـ فان العيب الفنى المدعى به فى « التصميم » (كما هو الحال فى هذه الدعوى الحالية) يكون بعيدا عننطاق مبدأ المسئولية القانونية ، كما فسرته وجهة نظر المدعى « ريتر » وهذا يحدد ويعين جوهر النزاع الدقيق الذى نحن الآن بصـــدده ٠٠ أى ما اذا كان مفهوم الأذى أو الضرر النـــاتج عن طريقــه « الاستخدام المقصود » يشمل النتائج المنتظرة للاستخدام الطبيعى للسيارة ، مثل هذه « النتــائج » غير مقصــودة على وجــه التحــديد ، أو مرغوبا فى وقوعها !

ولقد حدث إنشقاق ما بين السلطات القضائية الاخرى ٠ (المحاكم) حول هذا الموضوع يمكن توضيحه ـ أو الرمز اليه ـ بقضيتى « ايفانس ضد

شركة جنرال موتورز (١٩٦٧) » ، وقضيـــية « لارسن ضـــد نفس الشركة (١٩٦٨) » ، وكلاهما قضيتان متعارضـــتان ، فـفى قضيــة « ايفـانس » « ذهبت الدائرة الســـابعة القضـــائية » الى أنه طبقـــا للقـانون المطبق فى ولاية « انديانا » فان الغرض المقصود من سيارة ما ، لا يمتد الى مشاركتها فى حوادث التصادم مع أشياء أخرى ، رغم قدرة صانعها على التنبؤ مقدما بأن مثل هذه الحوادث قد تحدث بداهة ٠٠ ولقد اكدت « المحكمة » ، من ثم رفض « دعوى » تقوم على أساس الادعاء بوجود « اهمال » ترتب عليه الاخلال بمبدأ « الضمان » ومن ثم أيضا وقوع المسئولية القانونية فى واقعة » مشابهة للدعوى المنظورة أمام هذه المحكمة ٠

ومع كل ، فقد رفضت « الدائرة الثـامنة » القضـائية ـ على أســاس تفسيرها لقانون ميتشيجان موقف الادعاء (أى طلبات ايفانس) باعتبار أن هذا الموقف « أكثر ضيقا وغير واقعى » قالت :

بينما نجد أن السيارات لا تصنع أو تنتج بقصد أن تصطدم ببعضها بعضا (!) الا أن الأمر المتكرر ، والحتمى ، للاستخدام الطبيعى لاى « « سيارة » يقتضى بالضرورة ـ التعرض للاصطدامات واحداث اصابات نتيجة لذلك ٠ ولا توجد قاعدة « عقلانية » ، أو « ترشيدية » ، تملك تحديد « التعويض « الناشىء عن تلك الاوضاع المترتبة على كون العيب الفنى هو فى أساس « التصميم » نفسه ، أو كون صانع « الشىء المعيب »هو العامل المتسبب فى وقوع الحادثة ٠٠ حيث أن هذه « الحادثة ٠٠ وكذا « الضرر » الناجم عنها ، ينشآن عادة مما يسمونه بـ « الاصطدام الثانى » للراكب بجزء من أجزاء السيارة الداخلية وهى كلها وقائع يمكن توقعها والتنبؤ بها ٠

اننا نتفق مع محكمة « الموضوع » فى أن محكمة « رود أيلند » قد اخذت بتفسير لارسن لمفهوم « الاستخدام المقصود ، القائم على أساس مبدأ « المسئولية الشيئية » للسلع والمنتجات ، «وثمة مثال نمطى » لهذا التفسير المتعلق بما يسمى « الاستخدام المقصود » قد عجز عن أن يدرك أن هذه « العبارة » قد استخدمت

أولا فى حالات المسئولية الناجمة عن السلع والمنتجات كاشياء قد تكون مصدر خطأ أو ضرر (سيان) ·· كما فى حالات قضايا « جرينمان وسوبرا » ، بقصد توضيح المبدأ الاساسى الارحب أبعادا ، والمتعلق بمبدأ التنبؤ بالحوادث وتوقعها ولم يكن المقصود بهذه ـ كذلك ـ عزل صانع السلعة من مسئوليته عن النتائج المحتملة والمترتبة على الاستخدام الطبيعى للسلعة · وبدلا من هذا ، فان الصانع نفسه ، يجب أن نتوقع منه التنبؤ ـ من جانبه ـ بظروف وملابسات « البيئة » التى تعد « طبيعية » بالنسبة لاستخدام سلعته ·· وأن يتوقع أيضا « الاخطار » الممكن ، والجائز ، التنبؤ بها بداهة وعقلا ، كنتيجة لاستخدام سلعته فى ظل ظروف بيئية كهذه الظروف · (راجع : س ف رايمون ضد شركة ريجال للنسيج ملف دعوى ٤٨٤ الجزء الثانى صفحة ١٠٢٥ (الدائرة الاولى لسنة ١٩٧٣ قضائية) ـ حيث اعتبر الصانع مسئولا تماما عن (واقعة اندلاع النيران فى « رداء » بيتى ليلى فى غضون « ثانيتين » من اتصاله ـ جسمانيا ـ بـ « مشواة » فرن كهربائى) ! أما « لارسن » ، فانه ميز ـ على ضوء النتائج التى ترتبت على واقعته ـ طبيعة « البيئة » التى تستخدم فيها السيارات · هذا وطرقنا الرئيسية الكبرى المزدحمة دواما بحركتها واختنا قاتها ، يجعل من السهل على صانعى السيارات التنبؤ بوقوع مصـــادمات كنتيجـــة حتميـــة للاستخدام ، حتى الطبيعى ، للسلعة · ومن ثم ، فان طبيعة الوضع تفرض عليهم واجب التحرز والتحوط ضد احتمالات وقوع الاصابات التى تكون بالغة الحد فى الضرر بغير مقتضى ·· والحق أن قضية « ريتر » ذاتها تتضمن تكوينا مماثلا لمفهوم « الاستخدام المقصود » ·· وان لم يشمل سياق الامر موضوع السيارات بالذات · ففى تلك القضية حدث أن فتحت صبية صغيرة فى حدود الرابعة من عمرها باب « فرن كهربائى » من نمط · وطراز ، أفران « دروب تايب » ·· ثم وقفت عليه حتى تستطيع أن ترى ما بداخل « الوعاء » الذى فوق موقده من أعلى ! وكان أن تسبب عن « ثقلها » (الذى يضغط على باب الفرن المفتوح) أن انقلب الفرن من أعلى عليها وعلى شقيقتها · وأقيمت الدعوى ضد كل من صانع الفرن وموزعه على أساس أن طاقة « الموقد » الى

الانحراف أو الانقلاب الى أعلى ، عندما توضع أوزان ، مماثلة لاوزان أجسام الاطفال ، على باب « الفرن » ، مما يشكل عيبا فى « تصميم ، الموقد ، يجعل المدعى عليهم مسئولين عنه قانونا ٠٠ تأسيسا على« **نظرية الاهمال** » وما ينجم عن الاهمال من مسئولية حتمية عن أى ضرر ينشأ عنه ويقع بسببه ٠

ومن الواضح أن باب « الفرن » فى « موقد » كهذا لم يقصد منه أن يكون فى يوم من الايام « مرتكزا » أو « تكأة » لاقدام الاطفال (!!) ٠٠ الا أن «المحكمة العليا » فى رود آيلند ، ارتأت وجوب ارجاع الدعوى لمحكمة الموضوع ، تأسيسا على كلتا النظريتين المتقدمتين ٠٠ ثم عادت فقضت برفض دفاع المدعى عليهما المبنى على أن استخدام الاطفال لباب « الفرن يشكل فى الواقع استخداما شاذا للسلعة ٠٠ أو بالاحرى استخداما غير مقصود أصلا عند صنعها ٠٠ فلا يكون ثمة مسئولية عليها بالتبعية ٠

ولقد ختم القاضى حيثياته بقوله ، ان هيئة المحلفين تستطيع أن تجد من الادلة ما يؤكد أن « الصانع » كان يعلم أنه نتيجة لتصميم الموقد ، فان الخطر الناجم عن استخدام باب الفرن » فيه ، « كرف » ، أمر من الممكن توقعه وأن « هيئة المحلفين » فى مقدورها أن تكتشف أن الصانع قد أهمل فى عدم إعطائه تحذيرا ، أو اشارة ، يفيدان أن مثل هذه الحالة يمكن أن تنشأ عن مثل هذا الاستخدام (غير العادى) لباب « الفرن » ٠ ومن ثم نوافق على هذا الرأى ٠

ونظرا الى علاقة قضية « ريتر » بمبدأ ، أو مفهوم ، ما يسمى به الاستخدام المقصود (*) سالف الذكر ، فان من العسير تعليل السبب فى رفض المحاكم فى « ولاية رود آيلند » لقضية أخرى مشابهة ، وهى قضية لارسن التى تنطوى على « اتجاه معين لهذا المبدأ ، أو المفهوم ، الخاص بالاستخدام المقصود فى نطاق السيارات ٠ وليس يفوتنا مغزى « العبارة » الآتية ، المقتطفة من قرار القاضى « فيرمونت » فى دعوى روزنبرج ضد أولينيك سنة ١٩٧٠ » ،

(*) وقد يعبر عنه قانونا بـ « الاستخدام المعقول » أيضا (المترجم)

والتى أخذت بها المحكمة العليا فى رود ايلند فى دعوى بارولا ضـــد شركة ج دييسن هومز (لسنة ١٩٧٣) ، وها هى ذى العبارة بنصها :

(٠٠ ان القانون يجب أن يؤسس على المفاهيم الجارية أو الشائعة بشأن مفهومى الصواب والعدل ٠٠ ومن ثم ، فإن « القضاء » يجب أن يكون يقظا الى تلك الحاجة التى لن تنقضى أبدا ، ، وتعنى بها الحاجة الى جعل المبادىء العامة التى ترتكز عليها القوانين متمشية على الدوام مع تطورات العصور والازمنة ٠ وعلى ذلك ، فان التفريقات القديمة التى لا معنى لها فى المجتمع المعاصر ـ والتى تميل الى التقليل من شأن القانون أو التشكيك فى قدرته على تحقيق العدالة ـ يجب على التو رفضها ٠)

ولقد رأت شركة « فورد » أن الاخذ بمفهوم « لارسن » بشأن « الاستخدام المقصود » فى حالات ، أو قضايا السيارات ، سوف ينجم عنها التزامها بانتاج مصنع سيارات عالية التكلفة ، وقوية « **مخازن الوقود** » (التانكات) ٠٠ لكى تتفادى المسئولية عن أى عيوب قد تظهر فى « التصميم » ٠ الا أن هذه النتيجة ليست حتمية ٠ فأولا ، على المدعى أن يثبت أن « **تصميم** » السيارة ـ موضوع المخاصمة القضائية ـ يتضمن عيبا يشكل بالفعل حالة من حالات الخطر تتجاوز الحد المعقول » ، بالنسبة لمستخدمى السيارة ٠٠ وأن مثل هذا العيب كان هو السبب الحقيقى و « التقريبى » فى تلك الاضرار التى تتجاوز نسبة ما قد ينتج عن حالات الاصطدام ، ذاتها ، من أضرار ٠

ولقد ذهبت شركة « فورد » فى ادعاءاتها الى أن تعـاطف « هيئـة المحلفين » مع المدعى عليهم ، يجعلها ـ بالضرورة تنحرف عن جادة تبعاتها ازاء حالات ،أو قضايا ، الاضرار الخطيرة ، مما يحملها على أن تفرض على « الصانع » مسئولية ما يحدث ، بصرف النظر عن حالة « التصميم » أو مدى فداحة التصادم ذاته ٠

على أن استعراضنا لهذه القضايا حتى الآن ، يوضح أن هيئة المحلفين ، فى قراراتها ، مستمرة على دحض مثل هذا الزعم ، أو هذه الشكوى ، من جانب المدعين ٠

مثال ذلك ، نجد أن كلا من « دعوى مارشال ضد شركة فورد » سنة ١٩٧١ وكذا « دعوى جراى ضد شركة جنرال موتورز » سنة ١٩٧٠ ٠٠ هما من صنف تلك الدعاوى التى تقدم « لهيئة المحلفين » متضمنة تعليمات على نمط « دعوى لارسن » بشأن مفهوم « الاستخدام المقصود » ٠٠ ومع ذلك ، فان الاحكام الصادرة فى هذه الدعاوى ، رفضت الحكم على المدعى عليهم ، تأسيسا على أن مبدأ الاحتراز الواجب على الصانع أن يأخذ به فى صناعة السيارات – موضوع التقاضى – لم ينطو على وجود عيب فى « التصميم » والاكثر من هذا نجد أن قرارا جائرا لهيئة محلفين صدر بشأن وجود عيب ، أو سبب ، فى حصول نتائج ضارة ناجمة عنه – هذا القرار من الممكن رفضه عن طريق المحاكمة العادية ، أو باستئنافه الى محاكم أعلى درجة ، ما دام لا يستند الى دليل أو بينة ٠

ثانيا : ان الدفاع عن « افتراض » تواجد عنصر الخطر ، يظل أمرا صالحا للوجود وللتطبيق ، بالنسبة للقضايا التى تتصدى لمسئولية الشىء المنتج ٠ وعلى هذا فحيثما يظهر « تصميم » فى سوق السيارات أو يتم التعريف به لمشترى السيارة ، فان أى دعوى من الدعاوى التى تقوم على ادعاء وجود « **عيب فنى** » كان هو مصدر الضرر الذى وقع ، لا يمكن أن تكون دعوى كاذبة ٠٠ كما فى قضية بوركارد ضد « شورت » (سنة ١٩٧١) ، حيث رفضت « المحكمة » الاخذ بمبدأ المسئولية القانونية فى هذه الحالة على أساس عدم وجود « طبقة » ظاهرة من « اللباد » أو حشوة من مادة لينة على « الحاجبة » الامامية للسيارة ، لدفع الوحل والماء ، أو على لوحة أجهزة القياس المختلفة التى أمام السائق ٠

ان صانعى السـيارات قد يخلصـون أنفسـهم ، غالبـا ، من عبء مسئولياتهم عن « التصميم » ، على الاقل حين يكون المشترى هو المدعى » ٠٠ اذا كانوا قد أطلعوا مثل هذا المشترى مسبقا ــ وبصورة وافية ــ على مزايا الامان النسبية التى تتمتع بها سياراتهم ، وكذا عيوبها اذا ما قورنت بالنماذج والطرز الاخرى من السيارات (*) ٠

(ولقد أيدنا) القرار الذى انتهت اليه « هيئة المحلفين » بشأن مسئولية شركة « فورد » والآن لننظر فى موضوع مبلغ « التعويض » الذى قررته الهيئة والبالغ قدره ٥٠٠ر٠٠٠ دولار تدفع للطرف المضار ٠

ولقد قامت شركة « فورد » من جانبها بالطعن في هذا الحكم ، مثيرة ثلاثة أمور (أو دفوع) فى هذا الصدد ٠ الاول : هل التقدير المسبق ــ قد عمل علي أساس اجراء خصم ، أو اسقاط ، حسابي للدخل الذى كان المتوفي مقدرا أن يحصل عليه مدي حياته ــ ٠٠ وهل بني كذلك ــ وبصورة سليمة ــ على أساس منشورات ولوائح حكومية تضمنت فعلا جميع خريجى الكليات والمعاهد الجامعية بما فيهم أولئك الذين التحقوا بمـدارس ومعـاهد حرفيـة ليتخرجوا منها كأصحاب مهن ؟ والثانى : هل روعى عند تقدير « ضريبة الدخل » خصم ما يعادلها عند تحديد النفقات التى كان المتوفى سـينفقها طوال حيـاته ؟ والثالث : هل معدلات التضخم ، والزيادات المتوقعة مسـتقبلا فيما يتعلق بمقاييس الانتاجية ــ قد روعى تقديرها وتعليلها بصورة مناسبة ؟

ان الامر ، أو الدفع ، الاول ، ليس له ــ الا ميزة ضئيلة ٠ ففى غضـون نظر الدعوى قام البروفسور مارك شوباك ــ وهو أستاذ فى الاقتصاد بجامعة

(*) وبالطبع قد لا يرتضى المشترى التسليم بأن ثمة خطرا معينا ناجما عن عيب معلوم اذا كان هذا العيب عاما وموجودا كذلك فى النماذج الاخرى من السيارات ، وبحيث لا يكون أمامه خيار ازاء هذا الامر ٠ وقدتختار بعض الولايات الامريكية أن تلغى ، أو تحدد الى مدى كبير ، حق الدفاع المؤسس على افتراض وجود الخطر فى مركز ، أو وضع ، كل من المشترى والبائع ، ومن ثم تختار أن تنظر الىعنصر الضرر الناجم ، باعتباره حادثا عرضيا لمشروع تجارى مربح ، معد لكى يوزع تكاليفه ونفقاته على « المنتفعين منه طبقا لمبادىء ونظم التأمين » ٠٠

براون ـ بالادلاء بشهادته كخبير يستشهد به المدعى فى تأييد دعواه ـ وتدور شهادة هذا الاستاذ حول كل من الدخل والمصروف المحتملين للمتوفى ، خلال حياته المتوقعة · ولقد قدم الاستاذ شوباك لهيئة المحلفين ، سلاسل حسابية مبنية على افتراضات متباينة لكنهـا تقوم على حقـائق » ، منهـا ما يتعلق بمستقبل المتوفى العلمى (أو التعليمى) ومستقبل عمله ونشاطه المهنى فى الحياة ·

ثانيا : ما يتعلق بمعدلات الفائدة التى ستكون سائدة فى المستقبل ·ولقد ذهبت « شركة فورد » فى ردها على ادعاءات المدعى الى أن هناك خطأ وقع فيه الاستاذ « شوباك » عنما أقام فروضه على أساس أن المتوفى كان سيتخرج فى كليته ، وعندما استند فى « اسقاطه الذى قدره (بشأن مكاسب المتوفى المحتملة مستقبلا !) على أساس نشرات ومطبوعات تضمنت بيانات ومعدلات للاحصاءات الخاصة بتعداد السكان ، والتى غطت جميع خريجى« الكليات » بالجامعات الامريكية ·· بما فيهم خريجو أقسام الدراسات العليا مستقبلا ·

وانه لمن الجلى أن « المتوفى » كانت أمامه فرصـة للتعلم والتخرج فى كلية من الكليات العلمية مدة الدراسة فيها اربع سنوات ، وأنه حصـل على درجات طيبة ، وكان له سجل رياضى بارز· والحق ، أن الجانب المؤثر فى « الدعوى » هو أن المتوفى كان فى طريقه مع ثـلاثة من أصـدقائه الىزيارة اشرافية (أو تعرفية لو صح التعبير) لفنـاء جامعـة ماساشـوسيتس فى آمهيرست ، عندما حدث الاصطـدام واندلعت على أثره النيران التى أودت بحياته ·

وبالرغم من أنه لا سبيل لنا الى أن نعرف كل التفاصيل ، على سـبيل اليقين ، الا أنه من الممكن أن نسلم بأن المتوفى كان سيمضى فى مراحل دراسته الى ما بعد سنوات الكلية الاربع ، ليلتحق ببعض الدراسات العليا (قسـم الدكتوراه) · ولكن الاهم من ذلك ، هو تلك « الحقيقة » التى تنادى بأن نشرات ومطبوعات « مكتب التعداد الآنف الذكر ـ والتى استند اليها الاستاذ شوباك

فى شهادته ـ قد تضمنت خريجى الكليـات ، حتى أولئك الذين هم بأقســـام الدراسات العليا ٠

ومن ثم ، فان هذا لا يعنى أن أرقام الدخل الناتج عن ذلك الفرع من التحصيل العلمى الجامعى ، كانت ستغدو أعلى كثيرا من نظـائرها فى فروع ، أو تخصصات ، أخرى وكما المح الاستاذ شوباك خلال نظر ، الدعوى ، توجد اعداد كبيرة من الاشخاص الحاصلين علىمؤهلات دراسية معينة ، كالمدرسين مثلا ، تتكسب بمعدلات أقل مما يحصل عليه الشـخص العـادى ٠٠ الذى لا يحمل من الاجازات الدراسية أكثر من شهادة « البكالوريا » ، أو ما يعادلها! ٠٠ومن الواضح أن قانون ولاية « رود آيلند » يتطلب قدرا كبيرا من التأمل والتقصى فى هذا الصدد ٠ انه يطالب كلا من القضاة وهيئة المحلفين أن يتبنوا بحرص ، أقوال ، وادعاءات ، كل من « المتنبىء » **والمحلل الرياضى** ، بشـأن استطلاع ما كان سيصير اليه مستقبل المتوفى ٠

وفى هذا المجال لا نستطيع الا أن نتبين أن « **تعويل** » الاستاذ شوباك على « معدلات » « مكتب التعداد » سالف الذكر ـ بالنسـبة لجميـع خريجى « كلية » المتوفى ـ كان جد متناقض مع التطلعات « المعقولة » للمتوفى ٠٠ الى حد القول بأن تسليمنا بكونها دليـلا من بين الادلة المعتمـدة ، يشــكل تجاوزا فى استخدام « السلطة التقديرية » من جانب « محكمة » الموضوع ، لا جدال ٠٠

وعلى كل ـ وبخصوص ضرائب الدخل ـ نشعر أن هناك خطأ لا بد من أن نشير اليه ٠ فلكى نحسب معدل النفقات والمصاريف التى كان « المتوفى » سينفقها طوال حياته (**المتوقعة**) (*) ـ وطبقا لما يقتضيه قانون ولاية ، رود آيلند » فى هذا الصدد ـ خفض الاستاذ شوباك كل « رقم » فى عناصر الدخل السنوى (المحتمل) ـ وذلك طبقا **للاسقاط** الذى قام به ـ بمقدار « **الربع** » ٠

(*) باصطلاح علماء الديموجرافيا ٠

والواقع ، قصد بهذا التخفيض ، الذى يبلغ نسبة ٢٥٪ ، أن يشمل نفقات السكن والغذاء والكساء والرعاية الطبية والشخصية ، بالاضافة الى ما قد يستهلكه عادة زوج ، أو رب أسرة مؤلفة من خمسة أفراد !

٠٠ ولم يقم الأستاذ شوباك بأى تخفيض آخر فى معدل المكاسب الخاضعة لضريبة الدخل المستحقة لحكومة الولاية ، وللحكومة الفدرالية (المركزية) ٠٠ والتى تضمنها أيضا « اسقاط » الأستاذ المذكور ٠

ولقد عارضت شركة « فورد » فى الأمر مبينة أن هناك خطأ فى التقدير والحساب !٠٠ ونحن من جانبنا نسلم بهذا ٠٠ (وقد قدرت المحكمة فى « حيثياتها » ، كذلك ، أن هذه الحسابات ـ رغم أنه لوحظ فيها اعتبارات التضخم ومقاييس الانتاجية وما الى ذلك ـ يجب مع هذا أن يعاد النظر فيها تحريا لمزيد من الدقة والاقناع) ٠

دعوى كورتنى ضد شركة أميريكان أويل

« محكمة استئناف فلوريدا » (الاختصاص الرابع القضائى) لسنة ١٩٦٨ ٠

هذه « قضية » رفعت أصلا من كل من ريتشارد كورتنى (وهو صبى دون سن البلوغ) ووالده هوبرت كورتنى ـ وذلك للمطالبة بالتعويض عن الاصابات والأضرار التى حدثت لهما نتيجة لما زعماه من اهمال المدعى عليهم (شركة أميريكان أويل والسيد جورج أ ٠ دويل) ٠٠ وفى ختام نظر الدعوى ، أصدرت محكمة الموضوع (الابتدائية) حكمها لصالح كل من المدعى عليهما ! هذا هو الاستئناف الذى رفع بشأن هذا الحكم الأخير للظفر بحكم انتهائى فى الدعوى ٠ وهذه هى أهم « نقاط » الحيثيات :

١ ـ ان السؤال العريض المطروح فى هذه الدعوى ، هو ما اذا كان « الدليل » المقدم يعد فى ذاته كافيا ، قانونا ، أو العكس ، ليصدر على

أساسه حكم لصالح المدعين ؟ فاذا كان « الدليل » قابلا لأى تفسير معقـــول يمكن أن يسند مثل هذا « الحكم » ، فان صدور الحكم لصالح المدعى عليهما يكون منطويا ، عندئذ ، على خطأ — فى هذه الحالة — لا جدال .

٢ — هذا النزاع هو نزاع فى أسلوب تدوين « الوقائع » التى حدثت أو طريقة تسجيلها وعرضها .. وذلك بالنسبة لحقائق معينة . على أن قلب وجه « الدليل » ، ليكون فى صالح المدعين الى أبعد حد ، هو الذى حدا بنا الى تبيان وجهة نظرنا فى فض هذا « الموضوع » المقدم لهذه المحكمة للنظـــر فيه . ففى ١٥ من أبريل سنة ١٩٦٤ ، توجه الصبى غير البالغ « ريتشـــارد كورتنى » ، يصحبه زميل له يدعى « جوفالكو » الى محطة لبيع « الفازولين » يديرها المدعى عليه « دويل » وتملكها الشركة المدعى عليها (شركة أميريكان أويل) .. وكلا الغلامين كانا فى حدود العاشرة والعـــاشرة والنصف من عمرهما . وقد اشتريا كمية من سائل « الفـــازولين » الأبيض ، بما قيمتـــه خمسة سنتات ، بقصد استخدامه فى تحريك نموذج صغير لآلة « طيـــارة » صغيرة (نموذج) يملكها ريتشارد كورتنى . وكانت هذه الآلة أو « العـدة » قد عرضت على المدعى عليه « دويل » فى نفس الوقت الذى حدث فيه الشراء . ولقد تم وضع « الفازولين » فى وعاء فارغ للزيت بواسطة « دويل » نفسه . ثم عاد الغلامان أدراجهما الى بيت « ريتشارد » . وفى طريقهما اليه ، صبا « الفازولين » من الوعاء فى جرة صغيرة للمايونيز . وفى وقت الشراء ، لم يعلم « دويل » الوعاء الفارغ بعلامة ما .. ولا هو حذر الغـلامين بشـــأن أخطارمادة « الفازولين » هذه ولقد أشار « الدليل » المقدم فى «الدعوى» مع ذلك الى أن كلا هذين الغلامين كانا على علم بأن مادة « الفازولين » هى من المواد الملتهبة بطبيعتها .

وكان أن حاول الصبيان ادارة « المحرك » الصغير فى منزل ريتشارد . ولما أن تبين لهما عدم نجاح هذه الجهود والمحاولات ، نحى ريتشارد « المحرك » بعيدا ، واخذ يلعب ويلهو بأرنب كان فى قفص موضوع بمكان مجاور للبيت

تماما (أى بيته) · وبينا هو منهمك بكليته فى اللعب واللهو على هذا النحو ، شم رائحة « الفازولين · وعند سماعه لصـــوت فرقعة بجواره ، التفت فرأى رفيقه « جو » وهو يصب سائل الفازولين من الجرة ، محاولا تشـــغيل « ولاعة » ، أو قداحة ، سجائر ، قريبا من هذه الجرة · وعند هذا الحـــد ، اشتعل سائل « الفازولين » وحرق الصبى ريتشارد كورتنى · وعلى أساس هذه الوقائع والحقائق ، جزمت « محكمة الموضوع » بأن بيع « الفازولين » ليس هو السبب القريب ، أو المباشر ، للاصابة ·· وكان أن أصدرت حكما لصالح المدعى عليهما ··

ونحن بدورنا ، نؤيد ذلك على أساس من الوقائع ذاتها ··

٣ ، ٤ ـ وفى عريضة الاستئناف ، اعترض المدعون (أى المستأنفون) أولا بأن محكمة الموضوع (الابتدائية) أخطأت فى عدم تطبيقها (للقـــانون الفدرالى) بشأن التعامل فى المواد الخطرة ·

فلقد حظر هذا القانون ـ بعبارات ونصوص عامة ـ وطبقـا للنصوص التى كان عليها وقت حدوث هذه الواقعة موضوع الدعـــوى التى أمامنـا ـ البيع والاتجار فى المواد الخطرة ، بالولايات المتحدة ، دون وضع « علامة » توضح « خصائص » المادة المبيعة ، وكذا الاخطار المتوقعة منها ·

واذا نحن سلمنا بأن هذا القانون قد انتهكت حرمته ·· فانه مع ذلك مجرد قانون عام سن لحماية الجمهور بصفة عامة ، وليس لحمـــاية طبقـة معينة ، أو مخصوصة ، من الناس · وحتى على افتراض ما هو ابعد من ذلك ـ وهو أن انتهاك هذا القانون لم يشكل حالة من حالات الأهمال أو التقصير ـ الا أن الأمر لن يحسم مع ذلك ، قانونا ، موضـــوع السبب القـــريب ، أو السبب المباشر ، فى وقوع الحادثة المذكورة ·

٥ ـ ان مفهوم السبب القريب ، أو المباشر ، له على الأقل « **وظيفتان** » احداهما تتطلب وجود علاقة سببية تربط ما بين عنصـــــر « الاهمـــال » أو

« التقصير » المقول به ، والنتيجة التى حدثت بسببها تلك الأضرار المطلوب التعويض عنها ٠ أما الوظيفة الأخرى فهى تحديد مسئولية المتسبب فى ارتكاب « الخطأ » ، عن جميع النتائج الحاصلة بسبب اهماله أو تقصيره ٠ ونحن هنا مختصون بالنظر فى هذه الوظيفة الثانية ، لا أكثر ٠

٦ ، ٧ — ان مسئولية الشخص « المهمل » أو « المقصر » ، تمتد فقط ، وبالعادة ، الى « النتائج » الممكن التنبؤ بها مسبقا بصورة معقولة أو مقبولة ، لواقعة اهماله أو تقصيره ٠ ومثل هذه النتائج تعرف بأنها تلك التى تكون من النوع الذى يحدث عادة ، والتى تترتب على ارتكاب نوع ، أو نمط ، « الفعل » الذى هو موضوع الدعوى الحالية ٠٠ والتى نجد — من واقع ما تدلنا عليه الخبرة الانسانية ذاتها — أن مثل هذه السلسلة من « النتائج » يمكن توقعه مرة أخرى ، من ذات « الفعل » الذى ارتكب ٠٠ ومثل هذه « النتائج » قد عرفت وحددت بأنهاتلك التى ننتظرها ، ونتوقعها ، من انسان بصير ، يستطيع أن يتوقع احتمال حدوث أمثالها عادة ، نتيجة لفعل معين ، وبحكم حدوثها كثيرا كنتيجة أيضا للاتيان بأفعال من هذا القبيل ٠٠ وتؤكد الخبرة الانسانية توقع حدوث مثل هذا الفعل بل تكرره فى الحياة » ٠٠

٨ — ان نمط « الفعل » الذى نحن بصدده الآن ، يتمثل فى بيع قدر قليل من سائل « الفازولين » لصغار غير بالغين ، فى حدود سن العاشرة والعاشرة والنصف ٠٠ بهدف يبدو فى ظاهره مشروعا ، وهو استخدام هذا « الفازولين » فى تحريك محرك (موتور) ٠ والواقع ، أن نمط « النتائج » التى وقعت هنا ، يتمثل فى حدوث اصابة « شخصية » نتيجة لمجهود عمدى ، بذله أحد المشترين، من أجل اشعال سائل « الفازولين » على الارض ٠

ومثل هذا الفعل ، يعد فى ذاته انحرافا تاما عن الغرض الأصلى الذى من أجله تم شراء « الفازولين » ٠

والآن ، هل يمكن أن يقال ، مثلا ، ان « نمط » النتائج التى حدثت فى هذه الحالة ، كان من الواجب التنبؤ بها ، عن طريق استخدام حاسة « التبصر

الانسانى » الفطرية فى الناس ·· ازاء ما يحتمل حـــدوثه من نمط كهـــذا « الصنيع » الذى اقترفه المدعى عليه « دويل »؟ وبينا نجد أن هذا الموضوع هو بالطبع أمر يتعلق بالواقع من وجهة نظر هيئة المحلفين ، فأننا نجزم ، مع ذلك ، بأن « الفعل » الذى أدى الى حدوث الاصابة ـ بغض النظر عن أى الشهادات هى التى أخذ بمنطوقها فى هذا الصدد ـ كان من الواضح تماما أنه ليس من قبيل تلك النتائج الممكن التنبؤ بها ، حتى ان محكمة « الموضوع » (*) كانت على حق فى اعتبارها مسألة السبب القريب (أو المباشر) هى مسألة تطبيق قانونى لا أكثر ·

وبمتابعة مسار الوقائع أو سياق الاحداث ـ كما قصها ذلك الصغيـــر كورتنى ـ نجد أنه اذا لم يكن اشعال الصغير « فالكو » العمدى للفازولين ، مشكلا لنتيجة من المعقول توقعها من عملية بيع هذه السلعة ـ فأن مســـلك « جوفاكو » هذا كان بمثابة سبب فعال ·· ومتداخل (رغم انه مستقل) فى صميم الوقائع ، بحيث نتج عنه استئصال تام لأثر فعل ، أو صنيع ، المدعى عليه كسبب قريب أو مباشر للاصابة كما حدثت !

هذاالى أن شركة « اميريكان أويل » (أى المستأنف ضدها هنا) تلح فى ضرورة اعتبارها « دويل » هذا بمثابة « عميل » مستقل عنها بموجب تعاقد بينها وبينه لا أكثر ·· ونظرا لوجهة النظر التى نأخذ بها هنا فيما يتعـــلق بموضوع السبب القريب (أو المباشر) للواقعة ، فاننا لا نجد من الضرورى تبعا لذلك أن نبحث فى هذا الادعاء المثار بشأن صفة دويل هذا) ومن ثم ، فانه للاسباب سالفة الذكر ، تقرر تأييد الحكم المستأنف بحذافيره ··

الهجوم على شركة « نستلة والألبان الصناعية »

على امتداد عدد من السنين دأبت « الجماعات الكنسية » وغيرها من المنظمات الأخرى المعنية بالشئون الصحية فى دول العالم الثالث ـ على مهاجمة

(*) المقصود بها عادة محكمة اول درجة (المترجم) ·

« شركة نستلة » وهى اتحاد تجارى سويسرى يبلغ استثماره (١٢) بليون دولار ، وهدفه الأساسى ترقية صناعة ألبان الأطفال وتوزيعها فى هذه الدول (دول العام الثالث) ٠

ويذهب نقاد هذه « الشركة » ، فى خصومتهم لها ، الى أن الأحـــوال والظروف السائدة فى تلك الدول تؤكد تماما أن تغذية الأطفـــال عن طـريق الرضاعة الطبيعية ـ الى جانب مزاياها الأخرى ـ هى طريقة افضل وأسلم ٠٠ ثم هى موضع اطمئنان وثقة اكثر من سواها ٠

والواقع ، أن الامهات لا يستطعن ـ لسبب ما أو لسبب محدد ـ اتخاذ الاحتياطات اللازمة صحيا للتعقيم والتخزين ، والتى يســهل اتخاذها فى البيوت ، بفضل المطابخ الحديثة ٠ أن منظمة الصحة العالمية صاغت قانونا كان معدا للتصويت بالموافقة عليه فى الجمعية العامة بدورة انعقادها فى مايو سنة ١٩٨١ ٠ والذى من شانه الاقلال بصورة فعالة من ترقية منتجات الالبان الصناعية وتوزيعها ٠٠ هذا الى ان رئيس « المجلس الدولى » لصناعات أغذية الاطفال ـ وهو الســيد ٩ ٠ و ٠ ســوندرز (الذى هو فى نفس الوقت نائب مدير « شركة نستلة ») يتهم هذا القانون بانه لا يمكن قبوله أو الأخذ به وقد تم تنظيم « حركة مقاطعة » لشركة « نستلة » ، ظلت مشتدة ومستمرة ، وقد سعت هذه « الشركة » من جانبها ـ وبوسائل مختلفة ، لتقلل من شأن هذه المقاطعة ، والتى تسعى لانقاذ ثقة الناس بأهدافها ٠

ولقد حصلت على معاونة من بعض مقالات نشرتها مجلة « فورتشن » (Fortune) ، واتهمت مديرى المقاطعة بأنهم «ماركسيون» يسيرون تحت راية « السيد المسيح » !

ان هذه المعلومات التى تسنى هنا اختصارها ، قد استقيناها من مقال فى مجلــة « نيوزويكلى » الكنـــدية (فى عـدد ١٦ فبراير ســنة ١٩٨١) هذا الى أن قصـــة هذه « الدورية » التى تلت ذلك عبـــارة عن تقرير

« الاسوشيتيدبرس » الذى ظهر فى جريدة « مونتريال غازيت » تحت عنوان هذا الخبر : (*)

استقالة موظفين من مناصبهم الحكومية بسبب موقف حكومة الولايات المتحدة من موضوع الاغذية الصناعية للأطفال

وشنطن (١ ٠ ب) ـ ازاء ما تردد من أن هناك مليونا من الاطفال يموتون فى كل عام بالدول النامية ، من جراء أمراض وعلل تتسبب عن زجاجات الرضاعة ، قال اثنان من كبار الموظفين بالحكومة الامريكية ، انهما سيقدمان استقالتهما عندما تقوم الادارة الامريكية للرئيس رونالد ريجان ، بالتصويت ضد مشروع بقانون دولى يحبذ لبن الام ويفضله فى تغذية الطفل ٠

ولقد قدم كل من الدكتور ستيفن جوزيف ومستر أوجين ب ـ وكلاهما موظفان كبيران فى هيئة « وكالة التنمية الدولية » ـ تهديدا بالاستقالة خلال مؤتمر صحفى عقد بمقر الجمعية الامريكية للصحة العامة ٠ ومثل هذه الاستقالات كانت ستجعل من كلا هذين الرجلين أول الرجال الرسميين الذين يعتزلون مناصبهم احتجاجا على السياسة التى تنهجها حكومة « ادارة ريجان » ٠٠ وكان كلاهما قد عمل بالهيئة الدولية المذكورة فى عهد ادارة الرئيس «جيمى كارتر» ٠ والدكتور جوزيف ـ وهو طبيب أطفال معروف وواحد منأكابر الخبراء الصحيين فى تلك الهيئة الدولية ـ قد ذهب الى أن حكومة ادارة الرئيس ريجان قد سيطرت عليها مزاعم وحجج جماعات الضغط من أصحاب المصالح الخاصة ، فى موضوع الاغذية الصناعية للاطفال ٠

(*) راجع عدد ١٩ مايو سنة ١٩٨١ صفحة ١٥ ٠ وقد نشر هنا باذن خاص من هيئة « اسوشييتدبرس » ٠

ولقد قال الدكتور جوزيف ان طفلا من كل عشرة مواليد فى الدول النامية يموت وهو بعد فى مرحلة الطفولة ، وهذا يشكل مجموعا من الوفيات يبلغ عشرة ملايين طفل فى كل عام ، وعلى حد قوله حرفيا : حيث انه لا يوجد رقم دقيق فى هذا الصدد (يتاح للمعنيين بهذه المشكلة) فان التقديرات الموثوق بها تعزو السبب فى وفاة مليون طفل من هذا العدد الضخم ، الى الاسهال (الجفاف) وأمراض سوء التغذية المقترنة بتناول الالبان الصناعية ٠

والحق أن القانون « الاختيارى » المقترح اصداره فى هذا الشأن ، انما هو محاولة لوقف تلك الحملات الاعلانية ، وكذا « التكتيكات » المدبرة لعمليات البيع — والتى تصمم بقصد اقناع الآباء فى البلدان الفقيرة بأن أغذية الاطفال الصناعية ، هى مواد حاسمة ، وخطيرة الاهمية بالنسبة لصحة الطفل ٠ ثم أن هذا القانون سيحظر — على سبيل المثال — ممارسة تلك العادة التى تقضى بارسال « سيدات » يرتدين أزياء الممرضات ، الى صميم القرى والنجوع الريفية (ليقمن بحملات دعاية) ، أو دفع أموال لعمال الصحة المحليين بها ، كى يوصوا باستعمال مثل هذه الاغذية للاطفال ٠

هذا ولا يجادل موظفو الحكومة فى أن التغذية بلبن الام الطبيعى ، أمر مفضل على سواه من ضروب التغذية ٠٠ لكنهم ينازعون من ناحية أخرى ، من حيث اعتبارهم أن مثل هذا القانون (المقترح) انما يمثل محـاولة من جانب « الامم المتحدة » لا مبرر ، أو غير جائزة ، لتسويغ التدخل فى شئون المشروعات الصناعية الخاصة ، بحجة ارشادها فى كيفية تنظيم جهودها من أجل تطوير ، أو تحسين ، منتجاتها ، وفى نفس الوقت ، ناشدت مجموعة مؤلفة من عشرة رجال من أعضاء « الكونجرس » (تمثل الحزبين الرئيسيين فى أمريكا) الرئيس رونالد ريجان كى يتدخل شخصيا ليحول دون صدور قرار بالتصويت ضد قانون الالبان الصناعية ٠

ولقد قال هؤلاء الرجـال فى خطـاب لهم رفعوه الى الرئيس ريجـان ما فحواه : ان صوت الولايات المتحدة فى هذا الشأن يحفر هوة من النفور

بين أمريكا وبين كل دولة أخرى عضو فى « منظمة الصحة العالمية » ، ويحرش هذه الدول بنا · هذا الى أننا لا نعتقد أن الولايات المتحدة يمكن أن تقف يوما فى وجه أى محاولة لانقاذ حياة الملايين من الاطفال الابرياء ، من أخطار الجوع والمرض والهلاك ·

ولقد انضم عدد من كبار الاطباء البارزين لحركة الدكتور جوزيف وزميله بب ، مبدين أسفهم على خطة الحكومة لاعطاء صوت من المتوقع أن يكون الصوت الوحيد والمنفرد ، ضـــد القانون عند اجتماع هيئة الصحة العالمية فى جنيف ·

وفى وكالة التنمية الدولية « انتقد المستر بيتر ماكفرســن مديرهــا كلا الرجلين (جوزيف ، بب) لخروجهما بمعارضتهما هذه الى النطاق العام بلا مبرر ، وأضاف قائلا انهما ينتويان تقديم استقالتهما عنــد طرح الصــوت الأميركى بما لا يشتهيان · وإنى من ناحيتى سوف أقبل استقالتهما على الفور !!

وفى البيت الابيض ، قال المتحدث الصحفى « لارى سبيكس » ، أن قرار حكومة الولايات المتحدة الامريكية للتصويت ضد مشروع القانون المقترح ، هو ثمرة اتفاق عام لجملة هيئات فدرالية ، مؤداه أنهم لا يريدون أن يجعلوا من منظمة الصحة العالمية مجرد لجنة دولية للتجارة الفدرالية (*) ·

ان معارضة الولايات المتحدة فى هذا الشأن قد انقلبت الى أن تكون أقرب الى الانفراد بموقف قائم بذاته (!!) كما صور ذلك رجال « الكونجرس » بقولهم :

(*)أى عن طريق اقحامها فى مثل هذه الشئون التى يتضمنها القانون المقترح (المترجم)

انباء صحفية عن منظمة الصحة العالمية

(منظمة الصحة العالمية ـ قسم المعلومات العامة)

الاجتماع الرابع والثلاثون للمنظمة ٠٠ النشـرة الصـحفية عن هذا الاجتماع والصادرة بتاريخ ٢١ مايو سنة ١٩٨١ والتى تضمنت ما يلى :

« مشروع قانون دولى بشأن تسويق بدائل للبن الطبيعى للاطفال »

« تقرره المنظمة فى اجتماعها »

ان الاجتماع الرابع والثلاثين لمنظمة الصحة العالمية ، فى دور انعقادها اليوم بجنيف والذى حضره جميع الاعضاء ، قد أيد صدور قانون دولى بشأن تنظيم عمليات التسويق الخاصة بالمنتجات البديلة للبن الطبيعى للاطفال (أى لبن الام) ٠٠ ولقد صوت ١١٨ عضوا (باستثناء صوت واحد معارض ، مع امتناع ثلاثة أعضاء) بادارة « **المنظمة** » للموافقة على مشروع القانون المقترح فى هذا الشأن ، باعتباره « توصية » مرفوعة لاعضـاء « المنظمـة » تحثهم على :

١ ـ تقديم تأييدهم الكامل ، والاجتماعى ، لتنفيذ « التوصيات » الصادرة عن كل من «منظمة الصحة العالمية » ، وهيئة اليونسيف ، فى اجتماعهما المشترك بشأن موضوع تغذية الاطفال والصغار ، وكذا لمواد القانون الدولى ، المقترح فى هذا الشأن ، برمتها ٠

٢ ـ ترجمة هذا القانون الدولى الى نصوص وقواعد ، وأحكام ، تدمج فى التشريعات الوطنية ، وكذا الى اجراءات أخرى مناسبة ٠

٣ ـ اشراك كافة القطاعات الاجتماعية والاقتصادية المعنية وكذا جميع الاطراف الذين يهمهم الامر ، فى تنفيذ هذا القانون الدولى ومراعاة نصوصه بالكامل ٠

٤ ـ مراعاة ، ومراقبة ، الالتزام بخصوص هذا القانون ٠

ولقد طالب هذا « القرار » أيضا المدير العام للمنظمة الدكتور « هافدان مالر » ليقدم بدوره تقريرا الى المنظمة فى اجتماعها السادس والثلاثين المزمع عقده فى عام ١٩٨٣ بشأن الوضع الخاص بمدى ، ونطاق ، الالتزام بتنفيذ « القانون » سالف الذكر ، على المستويات القومية والاقليمية والعالمية ٠٠ مع تقديم مقترحات ـ اذا اقتضى الامر ذلك ـ لاجراء تنقيحات أو مراجعات للأحكام والنصوص ، ولاتخاذ مزيد من الخطوات التى تلزم لتنفيذه ٠ ولقد أكد هذا القرار على أن الاخذ بهذا القانون ـ والالتزام به ـ هو بمثابة حد أدنى لما يجب اتخاذه فى هذا الشأن ٠٠ وأنه أيضا يعد بمثابة اجراء من جملة اجراءات مطلوب اتخاذها بقصد حماية العادات الصحية الحميـدة الواجب مراعاتها تماما فى أغذية الاطفال والصغار ٠ وقد أخطرت المنظمة بشأن تقـديم كل العون الممكن للدول الاعضاء ـ فى مجال تنفيذ هذا القانون ـ خاصة من خلال التشريعات الوطنية لكل دولة ٠

ولقد صدر الاجراء الذى انتهى اليه اجتماع «المنظمة» من واقع قرارها الصادر فى مايو سنة ١٩٨٠ فى غضون اجتماعها الثالث والثلاثين بشأن دعم ، وتأييد ، النتائج والمقررات ، بالكامل ٠٠ تلك التى تمخض عنها الاجتماع المشترك لكل من منظمة الصحة العالمية وهيئة اليونسيف ، بخصوص هذا الموضوع ٠٠ وهو الاجتماع الذى انعقد بجنيف فى أكتوبر سنة ١٩٧٩ ، وما تبعه من أخطار «منظمة الصحة العالمية » ، بضرورة وضع مشروع « قانون دولى » فى هذا الصدد ٠ وذلك بالتشاور مع كل الاطراف المعنية ٠ فالقانون الذى ووفق عليه اليوم كان المشروع القانونى الرابع كمـــا كان ثمرة مشـــاورات عديدة مع الحكومات والمنظمات الدولية والهيئات غير الحكومية ٠٠ وكذا الهيئات العلمية فضلا عن جماعات المشتغلين بصناعة هذه « الاغذية » ٠

ويعترف هذا القانون بأن « **لبن الام** » لا يضارعه « بديل» آخر فى تقديم الغذاء « **المثالى** » ، لضمان مقتضيات النمو الصحى للاطفال ٠

والهدف الذى يتوخاه هذا الاسهام فى تحقيق التغذية « الصحية » الآمنة، والملائمة ، للاطفال عن طريق حماية الرضاعة الطبيعيـة ، والنهوض بها ، وبضمان « البدائل » المناسبة للبن الام الطبيعى ، لاستخدامها كلما اقتضت الضرورة ذلك ٠٠ ولكن على أساس بيانات ومعلومات صحيحة ، وملائمة ، وبسبيل من اتباع تقاليد تسويقية (أو تجارية) مناسبة ٠

ومن حيث مجال التطبيق ، ينطبق « القانون » المشار اليه أولا على حالة البدائل الخاصة باللبن الطبيعى (للام) ، بما فى ذلك الالبان الصناعية للاطفال٠ كما أنه ينطبق على منتجات لبنية أخرى ، وعلى أغذية ومشروبات ، تشمل زجاجات الاغذية التكميلية ، فقط حين تسوق أو بالاحرى حين تقدم على أنها ملائمة ، ومناسبة ، بتعديل أو بغير تعديل ، لاستخدامها كبديل جزئى ، أو كلى ، للبن الام الطبيعى ٠ كما أنها تشمل تسويق زجاجات ، واختبارات التغذية ، والمنتجات المقترنة باستخدام « بدائل » للبن الام الطبيعى ٠

هذا ويدعو القـــانون الى ازالة ، واستئصـــال ، كل عوامل اغراء « المستهلك » ، وتشجيعه ، أو حفزه ، بصورة مباشرة ـ سواء كان ذلك بالاعلان أو بالهدايا وارسال العينات المجانية ، وكذلك أيما اعلان قد يحض بصـــفة خاصة على ممارسة ، واتباع ، عادات لا تشجع على اســـتخدام لبن الام الطبيعى فى التغذية ٠

وأضاف «القانون» الى هذا ضرورة أن تؤكد المعلومات،وأيضا التعاليم التربوية الخاصة بتغذية الاطفال ، على أفضلية ، وتفوق ، لبن الام الطبيعى فى هذا المجال ، وضرورة أن يقدم هذا اللبن الطبيعى عن طريق نظام للرعاية الصحية ٠٠ كما يجب أن تتبع منتجات تغذية الاطفال شروط المستويات العالمية الخاصة بالجودة وبطريقة العرض والتقديم (على الجمهور) ٠

وينص هذا« **القانون الدولى** » على ضرورة أن تتخذ الحكومات الاجراء اللازم بشأن تنفيذ المبادىء ، والاهداف ، التى يقوم عليها ٠٠ وذلك فى حدود اطار تشريعاتها الاجتماعية ، بما فى ذلك سن تشريعات وطنية ، وقواعد ،

وأحكام ، وتعليمات واضحة ، وما الى ذلك من اجراءات وتدابير مناسبة ٠

هذا ويجب دعوة من يقومون بتصنيع ، وتوزيع ، منتجات سلعية خاصة بتغذية الاطفال ، وكذا الهيئات الاهلية (غير الحكومية) والجماعات المهنية ، ومنظمات المستهلكين الى التعاون مع الحكومات فى كل من تنفيـذ ومراقبـة العمليات المتعلقة بهذا الشان بالذات ٠٠

تعليق :

هل من الاحسن ، والمجدى عمليا ، للشركات ان تعارض فى مبدا « حماية المستهلكين » ؟

ان سلوك معبىء الزجاجات الخاصة بالمشروبات الخفيفة ـ كما شاهدناه ولمسناه فى قضية « **انفجـارات** » هذه الزجاجات ، يبرز درجة من التشكك والريبة فى كيفية عناية الشركات ، بنية صادقة واخلاص أكيد ، بمبدأ حماية المستهلكين ٠٠ الذين حتى حين يبدون عدم الاكتراث قانونا بالامور ، تهمهم مع ذلك النتائج ٠

وكما يتوقع المرء عادة ، فان الشركات ليست متلهفة بدورها على أن تكون اكثر انتظاما أو انضباطا بفضل القوانين الجديدة على أى نحو كان ٠ فكثير منها ـ وأن لم تكن كلها ـ قد قاومت الاجراءات الخاصة بحماية المستهلكين !

مثال ذلك سواء على مستوى كل شركة على حدة ، أو من خلال منظماتهم المهنية ـ نجد أن شركات عديدة قد مارست وسائل الضغط العنيفة ضد « مشـروع قانون » قدم لمجلس « الكونجرس » ، وظلت تقاومه طيلة سـنوات ، خلال السبعينات وان انتهى الامر بهزيمتها تماما ٠

كان هذا القانون يدعو الى اعتماد مبلغ (١٥) مليونا من الدولارات لانشاء وتأسيس ، مكتب غير خاضع للحكومة لتمثيل جماعات المستهلكين ، والدفاع عن مصالحهم أمام الهيئات الفدرالية والمحاكم ، كما كان ثمة معارضة قوية بالمثل من جانب رجال الاعمال ضد « برنامج » يتكلف عشرة ملايين دولار ،

لتقديم مبالغ قليلة من « اعتمادات » المساعدات العامة على أن يصرف لجماعات من المواطنين ، أو للمشروعات الصغيرة ، بحيث تستطيع أن تظهر فى صورة ، أو شكل « الوكالة » أو المنشأة » التى استتمت اجراءات تشكيلها (*)ولقد أخذنا هاتين الفكرتين من مقال بقلم « مارك جرين » وهو معاون لرالف نادير ، ذلك من كتاب قام بتصنيفه كل من تورنتون برادشو ودافيد يوجل تحت عنوان « الشركات الكبرى » وناقدوها (والمطبوع فى نيويورك سنة ١٩٨١) ٠

وقد يعتقد المرء بحق أن كثيرا من الشركات قد تقبل بترحيب وسرور ، تخلى النظم المسماة بهيئات التقارير والبيانات الخاصة بالمستهلكين ، وما شاكلها من محاولات ذات صبغة عامة أو خاصة (هدفها تزويد جماعات المستهلكين بمصادر محايدة من المعلومات عن مواصلة مهامها وواجباتها) ٠

وقد تكون هناك اعتراضات معينة ازاء الاساليب والطرق التى يتم بها تنفيذ « البحوث » التى تدور حول تحرى مصالح المستهلكين وخدمتها باخلاص وأمانة ، فقد تمتد « الاعتمادات المالية » مثلا ، الى شراء وتفتيش ـ أوفحص ـ عدد كاف من العينات لمنتج معين ٠٠ ليتسنى بذلك تحقيق « نتائج » يوثق بصحتهامن الوجهة الاحصائية ، أو قد تكون تلك الاختبارات والفحوص التى أجريت على « المنتج غير ملائمة ٠ ولكن ، أما يجب أن يكون للمستهلكين مصادر للمعلومات ، الى جانب الشركات نفسها ووكالاتها الاعلانية ؟ ثم ، أما يجب بالنسبة للمشروعات التجارية المستنيرة ، الواثقة من سلامة المواصفات بالنسبة لمنتجاتها من حيث الامان والمتانة والثقة والفاعلية ـ أن تؤازر وتناصر فكرة وجود مثل هذه « المصادر » الخاصة بتجميع ، وتنميط ، المعلومات ، على أن تنظم وتمول بطرق ، وأساليب ، تجعل الناس على ثقة من قدرتها على تزويدهم ببيانات ومعلومات صحيحة ومناسبة ؟ أن الحكومات تعاون على مد هذه « المصادر » بالبيانات والمعلومات اللازمة ٠٠ وذلك عن طريق تحديدها ،

(*) وكل هذا لخدمة ، ورعاية ، مصالح المستهلكين ، ضد جبروت وضغوط الشركات الكبرى الحريصة دائما على تحقيق مصالحها وحدها (المترجم) ٠

مثلا ، لدرجات ومستويات ثمار « التفاح » ، واللحوم ، والمواد العازلة ٠٠ وغيرها من السلع الاخرى ٠ ومن الواضح أن الشركات التى تعلن أو تضع « **علامات تجارية** » على سلعها ومنتجاتها ، مؤكدة بها انها على درجات ، ومستويات ، عالية من الجودة فى حين أن هذه السلع والمنتجات لا تستحق ـ فى واقع الامر ـ اكثر من أن تكون فى المستويات الدنيا من الجودة ، انما ترتكب بذلك أفعال الغش والاحتيال ، وتعرض نفسها لاتخاذ الاجراءات القانونية ضدها ٠ وتقوم الحكومات بالتفتيش على أنواع مختلفة من السلع والمنتجات ، وذلك قبل طرحها للبيع فى الاسواق للتأكد من أن فرص اتخاذ الاجراءات القانونية ضد المخالفين للمواصفات ، تضيق وتقل ، فهل هذا كاف فى واقع الامر ؟ هل يجب على الحكومات أن تقوم بأى شئ اكثر من هذا لدعم وتعزيز ، حرمة « المستويات » (أى مستويات الجودة) والضن بها عن أى تلاعب أو تزييف أو تزوير ؟ ٠٠

ان الحكومات تحدد بالفعل مستويات دنيا فيما يتعلق بالسلامة والفاعلية والصفات الاخرى ٠ ومع كل ، فالاساس الحالى الذى تستند اليه فى هذا المجال ، قوامه ـ فى جانب منه ـ تلك الحقيقة التى تقول ان المستهلكين لا يمكن التعويل عليهم فى عملية تزويدهم بالمعلومات والحقائق الكافية عن حالة « المنتج » الذى يشترونه ، أو حتى فى معاونتهم على الوصول الى الحقائق والمعلومات الكاملة فى هذا الشأن ٠ واذا كان من المتيسر اتاحة مثل هذه المعلومات الكاملة لجمهور المستهلكين ، فهل يظل من المستحسن ، بالنسبة للحكومات ،أن تضطلع بتحديد ، أو توصيف ، المستويات الدنيا للسلعة ؟

عملية ترتيب الاوراق

الى أى حد يكون من المعقول والمقبول ترك أفراد الجمهور من المستهلكين ليحموا أنفسهم بأنفسهم من صفقات السلع السيئة الصناعة والجودة

ان هدف العملية ، مرة أخرى ، هو وضع الاسئلة التالية ، فى نظام واضح وذكى يكون من شأنه تكوين تلك الخطة الشاملة ، أو ذلك الهيكل الاساسى لتصميم ورقة اجابتك ٠٠

واليك الاسئلة :

١ ـ الى أى حد يكون من المناسب والمعقول أن نتوقع أن يقوم أفراد جمهور المستهلكين بتزويد أنفسهم بأنفسهم بالبيانات والمعلومات عن السلع والمنتجات التى يشترونها ، والشروط التى يشترون بها هذه السلع ؟

٢ ـ هل يكون من صالح الشركات تأييد ومناصرة تلك الجهود التى تبذلها المنظمات الخاصة ، وكذا الحكومات ، بقصد زيادة المعلومات لدى المستهلكين عن المنتجات والسلع ، وتعريفهم بها ؟

٣ ـ أى أنواع المعلومات تكون (أ) فوق وسع المستهلكين العاديين الوصول اليها ، فى حالة تركه الامر لهم (ب) يكون فى وسعهم الوصول اليها ، ولكن الامر فى هذه الحالة يكون شاقا عليهم أن يبلغوه ٠

٤ ـ هل فى مقدور أفراد المستهلكين أن تكون لهم فعلا حرية الاختيار والتصرف بالنسبة لمشترياتهم ، دون التعرض لخطر الوقوع فى أخطاء ما ؟

٥ ـ هل يمكن لمنظمات المستهلكين أن تصل ، مستقبلا لجميع المستهلكين ؟

٦ ـ هل ثمة حاجة تقتضى ، بأى حال من الاحوال ، صدور قواعد تنظيمية من جانب الحكومة ، اذا ماوجدت منظمات للمستهلكين،كى يتسنى تزويد أفراد الجمهور بالمعلومات والبيانات ؟

٧ ـ اذا حاولنا حماية أفراد الجمهور المستهلك ، بكل وسيلة ممكنة ، فهل سيكون عندنا كثير من القواعد التنظيمية وبالتالى عدد كبير من الاشخاص ممن تكون مهمتهم تنفيذ هذه القواعد والسهر على أعمالها ..

٨ ـ هل الواجب حماية المستهلكين من الاخطاء الكبرى ، أو الجسيمة ، فقط (دون غيرها من الاخطاء) ؟

٩ ـ اذا اجتمع المستهلكون واتحدوا لاقامة منظمات خاصة بهم ، بهدف زيادة حصيلة معلوماتهم عن السلع والمنتجات ، فهل ترى يعفى الامر الشركات من أى تبعة أو مسئولية ، بشأن تزويد الجمهور بالبيانات والمعلومات المناسبة عن سلعهم ومنتجاتهم والشروط التى يبيعونها بها ؟

١٠ ـ كيف يتسنى أن ييسر التضييق من مدى فرص التضليل والخداع ـ تلك التى يقع ضحيتها المستهلكون ـ سبل الحياة أمامهم ؟



الفصل السابع

مزيد آخر من مشروعات المستهلكين

تعليق تمهيدى :

عدم تنفيذ العقود ، الأسعار الفاحشة « بالاتحادات والتجمعات فى محيط تقييد التجارة ٠٠

ان واجب الشركات فى تنفيذ « العقود » بمجرد انعقادها ، قد يبدو أمرا من الوضوح والبداهة بحيث لا يستحق مناقشته (ولو انه يقدم لنا تذكرة نافعة ، وتمثيلا نابضا للمبدأ الثلاثى المتلازم Triplet Principle ـ السابق الاشارة اليه) ٠ وثمة سؤال هنا ، أقل ظهورا ووضوحا ، تقدمه « القضية » التالية المنقولة عن دورية « تقارير المستهلكين » لسنة ١٩٧٨ ـ هذا اذا كان هذا السؤال لم يثر بالفعل بعد ـ وهو يدور عما اذا كان تنفيذ الشركات والمؤسسات التجارية لعقودها هو أمر أكثر لزوما من الوجهة الأدبية الاخلاقية، عندما لا يعرف أحد الفرق (بين التنفيذ وعدمه) ٠٠ وبالتالى ، كم من أفراد الناس من يحفر القبر من جديد ، ليخرجوا رفات أمهاتهم بعد دفنهن ؟!

تغريم مؤسسة لعمليات دفن الموتى بسبب تغييرها لنوعية « التوابيت »

ان اخراج « تابوت » امرأة من بلدة برونكس (ولاية نيويورك) من قبرها بعد انقضاء ما يقرب من سبع سنوات من موتها ودفنها ـ قد كشف الامر عن حقيقة حال « التابوت » ، من حيث التآكل والصدأ والتحطم ، وهو أمر ما كان ليحدث عادة بالنسبة لاى تابوت من نحاس يتكلف ٢٤٠٠ دولار ٠٠ وهو نوع « التوابيت » الذى دفعت أسرة « المتوفاة » ثمنا لتابوت منه ، للمؤسسة ، لوضع جثمان المتوفاة فيه ٠

ولقد فطنت الابنة المحزونة لهذا الاكتشاف ـ حين قيامها بنقل تابوت والدتها الى مقبرة أخرى ذات نظام أفضل لعمليات صرف الماء من التربة أن القبر الاول ـ غير المناسب ـ قد نبش ودفنت فيه جثة ميت آخر · وفيما بعد ، كشف التحقيق ، والاستقصاء للوقائع ، عن الحقيقة المرة والمؤسفة ! ·· ان الرفات هى حقا لامها ·· لكن « الحانوتى » كان قد وضع الجثمان فى تابوت من الصنف الرخيص ، بدلا من وضعه فى تابوت من نحاس ، كما كان يقضى الاتفاق الذى دفع « الثمن » على أساسه ·

ولقد قدمت شكوى فى هذا الشأن الى « **مكتب مكافحة الغش وحماية المستهلكين** » ، والتابع لنيابة ولاية نيويورك ، انتهت بقبولها ، وتم رفع « الدعوى العمومية » على أساسها ضد « مؤسسة دفن الموتى » المذكورة (التى تولت دفن الأم) ·

وبعد النظر فى وقائع الدعوى ، حكم قاضى الموضـــوع بالزام هـــذه « المؤسسة » بأن تدفع لأسرة المتوفاة مقابل ثمن « **تابوت النحاس** » ، السابق دفع ثمنه لها ، علاوة على تغريمها ـ أى المؤسسة ذاتها ـ مبلغ خمسمائة دولار تدفع لخزينة « الولاية » ·

وفضلا عن هذا ، طالب القاضى « المؤسسة » بأن تقـدم كذلك قائمـــة مكتوبة بتفاصيل ، ومفردات ، التكاليف أو النفقات ـ كما يقضى بذلك قانون الولاية ـ وأن تلتزم دائما بطلبات العملاء ·

الأسعار الفاحشة :

بعض العقود المبرمة بين الناس والشركات تتضمن أسعاراً فاحشة ! وقد يطلب من يهمهم الأمر فسخها واعتبـــارها غير مشروعة خاصـــة حين يبرمونها تحت ضغط الأكراه والتهديد (Duress) أو تحت تأثير الخداع والغش · وقد يتم فسخها ـ كما تبينه حالة ، أو دعوى « ارثر مورى » ـ على هذه الأسس المشار اليها حتى ولو كانت الأسعار مناسبة (غير فاحشة) ·

فقد حدث أن أغريت « مسز سنيفيللتشي » (أو هكذا قيل) ـ على تلقى دروس غير منتظمة في الرقص ٠ وكان « الأستديو » (حيث يتم التـــدريب على الرقص) مستبعدا تماما ـ كما يبدو لاعطائها هذا العدد من الدروس والتمرينات ٠ وقدم لها ، مع ذلك ، بيانا بالاوقات ، وكذا المهارات ، الخاصة بكل أستاذ يتولى مهمة التدريب ٠٠ وأيضا بنفقات الانتظام فى « الاستوديو » وأجرة كل درس على حدة ٠٠ وقد تبين أن الاجر غير فاحش بالضرورة (*) ٠

فما هو الواجب عمله ازاء حالات يدخل فى نطاق « ارتباطاتها » عملاء غير مخدوعين ، ليدفعوا أكثر مما هم فى حاجة الى دفعه فعـــلا (لقـــاء ما يحصلون عليه من منافع) ؟ ـ وبعد أن يبين لهم مدى الفوائد التى يغنمونها فى مقابل ما يشترونه أو يدفعونه ، وكذا فرص « البدائل » المفتوحة أمامهم ؟٠٠ مثال ذلك تجد أن بعض « دوائر المعارف » ذات الأجزاء المتعددة ، تباع لقاء مئات الدولارات ، ثم يتضح انها ليست حديثة المعلومات التى أجيد اختيارها لصبها فى نطاق مجلد واحد ، مثل تلك « المعلمة » المسماة بـ « دائرة معارف كولومبيا » ، الممكن شراؤها بمبلغ مائة دولار أحيـــانا (بل تقدم كمنحـــة « تمهيدية » للتعريف والتعارف من « نادى كتاب الشهر ») مقابل مبلغ أقل من ٢٥ دولارا ٠ فهل حتى دائرة ، كدائرة المعارف البريطانية ، التى تعد فى حد ذاتها عملا علميا وثقافيا ثمينا للغاية ـ هل تعد هذه « الدائرة » شيئا نافعا لاكثر الاسر التى تشتريها ، مثلما قد تبدو دائرة صغيرة متواضعة ، كدائرة معارف كولومبيا المشار اليها ، خاصة اذا ما أضيف اليها مئات قليلة من الدولارات تنفق فى شراء قاموس ، أو أطلس جغرافى ، أو أطلس تاريخى ، أو بعض الكتب التاريخية أو مجلدين من تلك الكتب الشعبية الجيدة التى تعـــالج مسائل العلم والثقافة بتيسير وتبسيط ؟

وبالرغم من أن « الشركات » التى تتولى اعداد ، واصـــدار ، « **دوائر**

(*) سبقت الاشارة الى هذا الموضوع فيما تقدم ٠

المعارف » ، وكذا وكلاء بيع نسخها للناس ، يواصلون اغراء كثيرين منهم — ممن لا يحسون بوجود أمثال تلك « البدائل » الرخيصة الثمن (التى اشرنا اليها — يغرونهم اغراء عجيبا ليتعاقدوا على شراء هذه « الانسيكلوبيديات » الضخمة ، والتى تقتطع بالفعل جزءا كبيرا من ميزانيات البيوت والأسر ، للحصول عليها ٠٠ ففى جانب من الأمر ، نجد أن هذه « العادة » قد تعارض على أساس أن « العملاء » قد خدعوا فعلا (بتركهم غير عالمين بوجود تلك « البدائل » الايسر والارخص) ٠٠ فهل ترى فى الامكان فصل مثل هذا الاعتراض فصلا تاما ، مع هذا ، من ذلك الاعتراض الآخر المتعلق بارتفاع اثمان « دوائر المعارف » الى حد فاحش ، بالنسبة لجودة ما تتضمنه من مواد ومعلومات ودراسات ، فى بعض الحالات ، وبالنسبة لميزانيات الأسر — وحدود طاقتها — فى بعضها الآخر ؟

الاحتكارات ، والاتحادات التجارية ، فى مجال تقييد حرية التجارة :

ثمة أمثلة أوضح مما تقدم ، عن الأسعار الباهظة ، تتمثل فى تلك الأسعار التى تنتج عن قيام نظام الاحتكارات وما يخلفه بالضرورة من آثار حاسمة ، وغير طبيعية ، فى قوى السوق (قوى العرض والطلب) ٠

ان هذه الاسعار قد تكون مؤقتة ، كما يحدث عندما يجد أحد التجار نفسه — اما بفضل الصدفة أو بفضل المضاربات القوية — وقد امتلك كل الكميات المتاحة من الارز فى السوق فى أوقات تسودها ظروف القحط والمجاعة ٠ ولقد يقال ، فى هذه الحالة ، أن السعر المرتفع انما يلزم بالضرورة ، كى يقابل ويوازى حالة العرض والطلب فى السوق ٠٠ موزعا سلعة الأرز على الناس الذين يرغبون فى دفع اثمان أعلى لها ٠ فهل هذا النظام نظام عادل للتوزيع، مع ذلك ؟

واذا كان الأمر كذلك ، فهل يجب على « التاجر » أن يكون قادرا على حيازة كل مايجنيه من فوائد وأرباح استثنائية فى جيبه وحده ؟

قد يعارض البعض فى الأسعار والارباح التى تكون ـ بهذه الصورة ٠٠ وفى حالات كهذه ـ كما يجره ذلك الى الاعتراض على تلك الفــكرة القديمــة التى ترجع الى العصور الوسطى ، بشأن مفهوم « **الثمن العادل** » ، الذى كانوا يفهمونه على أساس أنه الثمن العادى أو الطبيعى ٠

وبهذا الصنيع ، مع ذلك ، يجلب الانسان الى عالم الوجود « تساؤلات » تمس الصميم من سوق الاعمال الحديثة ، ومدى عقلانيتها أو منطقيتهــا ٠٠ تساؤلات (سوف أتركها لنهاية الكتاب) تتعلق بعدالة النظــام الاقتصــادى برمتـــه ٠

واذا ما أخذنا النظام ، كماهو على علاته ، نجد أنه يعتمد على «المنافسة» لتبرير منطق الاسعار !ففى المدى البعيد يكون من الطبيعى بقاء الاسعار على مستوى منخفض قدر المستطاع ، متلائمة مع نفقات انتاج السلع ، بفضل وجود المتنافسين ، أو بالأحرى المتنافسين الأقوياء ، الذين هم على استعداد لخفض أسعارهم لتبقى قريبة من معدل نفقات الانتاج التى يتكلفونها ٠ ومن ثم فأن من المسائل ذات الأهمية الخاصة ـ والتى هى فى نهاية الأمــر « أهميــة أخلاقية » ـ أن نجد أن المتنافسين لا يسمح لهم بأن يتحدوا معا للقضاء على المنافسة ٠٠ فالاحتكارات التى تتكون على هذا النحو ـ أى بتشكيل اتحادات تجارية لتقييد حرية التجارة ـ هى أمور ممنوعة بصفــة خاصـــة بمقتضى القانون فى كل من الولايات المتحدة وكندا ٠٠ وحتى قبـــل سن التشريعــات الخاصة بهذا الأمر ، عبرت عن ذلك قواعد القانون العـــام Common Law التى تجسد المعارضة الأدبية لمثل هذه الاتحادات المقيدة للتجارة ٠٠ كما يبدو الأمر من الحالة ، أو الدعوى التالية ٠٠

قضية « بورصة فواكه جورجيا ضد د · س ثورنيسبيد »

محكمة استئناف الاباما (سنة ١٩١٣) :

حيثيات القاضي سوللي :

قامت هذه الدعوى على أساس الاخلال ببنود عقد معين · ولقد صدر الحكم في « الابتدائي » ، لصالح المدعى عليه ثم رفع المدعي في الاستئناف الذي أيد الحكم المستأنف ·

وهذه هي الوقائع والحيثيات : ان المدعي – وهو مؤسسة تجارية أجنبية منظمة طبقا للقوانين السارية في ولاية جورجيا ، ومركز أعمالها الأساسي في « أتلانتا » بالولاية المذكورة ·· ويقوم نشاط هذه المؤسسة على الاتجار في الفواكه والخضر ، وتوزيعها ، وتسويقها في الأسواق الاميركية والخارجية ، التي تتجر في الخوخ والفواكه الأخرى ، فضلا عن البطيخ والخضروات من كل نوع وصنف – هذه المؤسسة تطالب بالحكم على المدعى عليه بدفع مبلغ (١٠٠٠) دولار نظير اخلاله ببنود « اتفاق » معقود بينه وبين هذه المؤسسة ، هذا فحواه بنرود · آلاباما في ١٠ مارس سنة ١٩٠ – ففي مقابل ، ونظير ، المنافع والفوائد التي أتوقع الحصول عليها بالمشاركة مع جميع منتجي الفاكهة الآخرين بولاية جورجيا – وما ذلك عن طريق مؤسسة جورجيا للاتجار في الفواكه والخضر – أشارك بمقتضى هذا الاتفاق في عضوية المؤسسة وكذا في اسهمها ، وأتعهد لها بالآتي :

أولا : أوافق على عمل ، واعداد ، أحمال كل المركبات اللازمة لعمليات الشحن والوسق الخاصة بالخوخ الذي أنتجه خلال سنة ١٩٠٩ لتوزيعه وبيعه عن طريق مؤسسة فواكه جورجيا ، متعهدا أن أدفع ١٠٪ من اجمالي حصيلة البيوع لتغطية كل تكاليف العهولة اللازمة لذلك · وبالنسبة للالتزامات على

مستوى بيع الثمار البستانية وكذا البيوع الاخرى فى هذا النطاق (*) فان مركزى أو وضعى ، مقابل انتفاعى بالسوق المحمية والسعر المرتفع للثمار والحاصلات يقتضينى أن أقبل دفع ٥٪ من اجمالى هذه البيوع ، للمؤسسة ، كما أوافق فوق ذلك — على الالتزام بكل القواعد والتنظيمات التى يصدرها « مجلس الامناء » لهذه المؤسسة ٠

ثانيا : أشترك وارتضى دفع نسبة ١٠٪ أول نوفمبر ثم ١٠٪ فى كل شهر بعد ذلك ثمنا للاسهم التى أصدرتها المؤسسة ، والتى ثمن كل منها ١٠ دولارات ٠٠ وهو اجمالى السعر الذى ألتزم بدفعه أيضا ٠

ولا يعتبر هذا « الاتفاق » ملزما حتى يتم الاكتتاب فى دفع مبلغ ٠٠٠ر٥٠ دولار ثمنا للاسهم المشار اليها ، وحتى تغطى التعهدات ، التى تم الحصول عليها ، ٦٠٪ من حاصلات الفواكه والخضر المتوقعة فى غضون سنة ١٩٠٩ ، والمقدرة على أساس المقادير والكميات التى تم فى غضون سنة ١٩٠٨ ٠ أما السيد د ٠ س ثورنيسيد ، وهو المدعى هنا (أى المستأنف فى دعوى الاستئناف) يذهب الى حد التأكيد بأنه قبل الاخلال بالاتفاق المقول به — وقبل أن يصبح نافذ المفعول — قد تم الاكتتاب فى دفع ٠٠٠ر٥٠ دولار ثمنا للاسهم ، كما تم الحصول على « التعهدات » التى غطت ٦٠٪ من المحصول المتوقع لسنة ١٩٠٩ ، تأسيسا على تقديرات لكميات المحاصيل التى تم شحنها فى غضون سنة ١٩٠٨ ٠ كما أكد « المستأنف » أن هذا الاتفاق قد أخل به بواسطة المدعى عليهم فى النقطة التالية وهى : أن المستأنف شحن — للعلم — حمولة ٣١ عربة من الخوخ تم انتاجها عن طريقه فى غضون سنة ١٩٠٩ من الحاصلات البستانية وغيرها من مبيعات السلع المماثلة ، عن طريقه بمقتضى فواتير « نولون » الشحن ، فوضعه هنا مستقل عن المؤسسة ، وأن ٥٪ من اجمالى بيع حمولة الـ (٣١) عربة المقول بها ، والتى أتفق على دفعها للمؤسسة

(*) أى نطاق ثمار وفواكه وخضروات « المشروع » ، والتى تؤكدها فواتير « نولون » الشحن المقدمة (F.O.B) ٠

بلغت ١٠٠ دولار ، وأنه ـ قبل رفع هذه الدعوى ـ طالب المؤسسة بدفع المبلغ المذكور له ، لكنها رفضت ٠

(١ ـ ٢) الاتفاقات غير المشروعة قانونا ـ أى تلك التى يكون موضوع التعاقد فيها غير قانونى أو غير مشروع ، والتى ترفض المحاكم أن تعترف بها أو توافق على تنفيذها ـ فهذه الاتفاقات يمكن تصنيفها تحت صنفين :

١ ـ اتفاقات فيها انتهاك أو خروج على القانون الوضعى ٠

٢ ـ اتفاقات تتعارض مع السياسة العامة ٠

والاتفاقات التى فيها انتهاك للقانون الوضعى هى تلك التى يحظرها القانون صراحة أو ضمنا ، سواء بمقتضى بعض قواعد القانون العـام أو بمقتضى نصوص تشريعية صريحة ، والتى هى ـ بطبيعة الحال ـ قد بلغت بالضرورة حد الاتفاقات المتعارضة مع ذلك الجزء من السياسة العامة المعبر عنها فى القاعدة القانونية التى انتهكت أو التشريع الذى حدث الاعتـداء عليه ٠

٣ ـ ان السياسة العامة هى ، مع ذلك ، أعرض ، وأفسح ، نطاقا ومجالا من مجرد مواد الدستور ، أو حتى التشريعات العادية ، فهى تحتضن غرضهما وروحهما العام ٠٠

فالدساتير ولدت من صميم الشعوب ، والتشريعـات (بما فى ذلك القواعد الوضعية للقانون العام السارى المضمون والمفعول) ـ التى يتم سنها واصدارها تبعا لهذه التشريعات ـ تنبثق ، بداهة ، من المصادر التشريعية التى قصد بها كلها خدمة الصالح العام للجماهير العريضة ٠ وحين تصمت « النصوص » ولا تقضى ـ بموجب ما لها من قوة ذاتية ـ بفساد ، أو بطلان ، العقود الضارة بهذا الصالح العام ، أو بالرفاهة العامة للمجتمع ، كما يتضح من واقع نصوصها وبنودها (وكما يجب أن يقرر ذلك بالنسبة لهذه العقود الضارة وحدها) ـ على ضوء النظرة العامة لمثل هذه القواعد الدسـتورية والتشريعية السارية ـ فان المحاكم (تلقاء ذلك الصمت) قابلت هذا النقص

الملحوظ فى القانون الوضعى، والى حد ما بابتكار ما سمته مبدأ « السياسة العامة » ، ومن ثم طبقت هذا المبدأ على سائر التصرفات القانونية والعقود بصورة تواجه بها ما فيها من نقص وبطلان ، أو خروج على الاصول ، وخاصة تلك الاتفاقات المعدة للتنفيذ ، والتى وان لم تنتهك بنودها ولم تخرج عن نطاقها، الا أنها انتهكت أغراض القانون بوجه عام، وخالفت روحه ، وكذا السياسة العامة المقصودة منه ، وكما تستشف من كل من الدستور والتشريعات الاخرى· ان هذا الدستور وتلك التشريعات يشكلان ، كلاهما مجموعة المستويات والمقاييس ـ المتغيرة بتغير العادات والتقاليد وأفكار وتصورات الناس فى المجتمع ـ والتى بمقتضاها يجب على المحاكم أن تحدد (وهى تحدد بالفعل) ـ على ضوء السوابق القضائية ـ مفهوم السياسة العامة لولاية من الولايات أو لتصرف من التصرفات ·

ومن ثم ، قد يكون من الصواب القول بأن السياسة العامة هى ذلك المبدأ الذى ينطوى عليه القانون ، والذى ينادى بأن ليس فى مقدور أى شخص أن يفعل ، قانونا ، أى شىء يحمل اتجاها من الاتجاهات التى فيها اضرار بالجمهور أو بالخير العام للناس ـ على غرار ما تأكد وقوم مفهومه ، بموجب السياسة الثابتة للولاية أو للحكومة ، والموجودة فى صلب دستورها وقوانينها، وقراراتها وأحكامها القضائية ·

فاذا ما وجد عقد من العقود منتسبا الى هذا الصنف ، أو هذه الطائفة من السلوكيات والتصرفات (التى تنكرها أحكام الدستور أو القانون ، أو السوابق القضائية) فانه يعتبر عندئذ باطلا ويحكم ببطلانه ، ولو أنه ـ بالنسبة للحالة الخاصة التى انعقد فى ظلها قد لا يعدو ضارا أو قد لاينجم عنه ضرر ما بالجمهور ، ولم يتم به انتهاك قاعدة من قواعد القانون الوضعى ·

٤ ـ ولقد تقرر فى الاذهان أنه بينما تشكل الاتفاقات التعاقدية قيدا معقولا ومقبولا يرد على « حرية التجارة » ، ومن ثم يكون مشروعا قانونا ـ الا أن هذه العقود والاتفاقات حين تتجاوز حدها المعقول أو المقبول فى تقييدها

لحرية التجارة ، تكون مضادة لمفهوم السياسة العامة ، وبالتالى ؛ باطلة ، لانها تتجه بالفعل الى خلق أوضاع احتكارية ٠

٥ ـ ان الاحتكار ـ كما يفهم من القانون العام ـ كان حقا خاصا مقصورا على سلطة « **التاج** » (أى على الملك) لمنحه لشخص من الاشخاص أو لطبقة من الناس ، ليختصها بشىء ما ، كان من قبل حقا عاما (وبالتالى أمرا مباحا) للكافة ٠٠ ومن ثم يتسنى بمقتضاها للشخص الذى يستمتع به أن يبعد عن نطاق « الانشطة » المحددة بمقتضاه (أى بمقتضى حق ، أو امتياز ، الاحتكار) أشخاصا آخرين قد ينافسون فيها ٠

لقد كان الامر فيما مضى يجرى على أنه بدون مثل هذه الرخصة ، أو المنحة ، فان كل من يقدم بمقتضى اجراء ما بالاشتراك مع آخرين أو بمقتضى مبادرة ذاتية مستقلة على الاتيان بعمل لحساب أطراف هذه السلطة الاحتكارية الخاصة ـ فى نطاق تجارة من التجارات أو عملية من العمليات المالية الخ ٠٠ وكذا كل المحاولات التى تستهدف كسب السيطرة على السوق ، عن طريق السبق الى اتخاذ عمل استغلالى أو الرجوع فى شروط منحة الاحتكار ، أو شراء مقادير ضخمة من سلعة ما بقصد المضاربة ٠٠ كل هذه الاعمال والتصرفات كانت تعد أمورا غير قانونية ولا مشروعة ، بل ومعاقبا عليها بمقتضى القانون ٠٠٠

وحتى زمن متاخر ، فى عهد الملك جيمس الأول ، صدر قانون من البرلمان الانجليزى ـ قضى بموجب مادة « شاملة » فيه ـ على جميع الاحتكارات الموجودة وقتئذ ـ عدا استثناءات معينة) والتى كانت قد أنشئت (أى الاحتكارات) بواسطة « التاج » واعتبرت من ثم مناقضة لاحكام القانون ، وبالتالى فهى باطلة بطلانا مطلقا ٠

٦ ـ احتكارات كانت تعتبر كريهة وبغيضة بالنسبة للقانون العام ، ليس فقط لتعارضها مع الحق العام للافراد (فى حرية التعامل التجارى) ولكن لقيامها على أساس تحطيم التجارة بقضائها على مبدأ المنافسة الحرة والصحية ٠

وكان لهذه الاحتكارات ، كما قيل فى المدونات الانجليزية القـــديمة التى تحدثت عن الاحتكارات ، ثلاث أمور مشهورة ، كل منها أضر بالصالح العام للجمهور أيما الضرر وهى :

١ — أن سعر السلعة التى يجرى عليها التعامل ، سيرتفع (بالضرورة) بحكم أن ذلك الذى له وحده حق بيع سلعة ، قد يحدد لها السعر الذى يروقه له، بل انه يحدده بالفعل كما يشاء ٠

٢ — ان السلعة لن تكون (فى ظل وضع كهذا) من السلع الجيدة ، أو الصالحة للعرض فى الاسواق كما كان الحال من قبل ، لان المنتفع بالوضع الاحتكارى ، ينظر الى مصلحته الخاصة أولا ، وليس مصلحة أفراد الجمهور أو مصلحة الامة ٠

٣ — ان الوضع الاحتكارى يميل الى افقار أولئك الذين يخرجونهم من نطاق سوق الأعمال والمعاملات ، أو يلقون بهم بعيدا عنها ٠

هذا الى أن « الاحتكارات » — فى صميم طبيعتهـــا — أمر يتعــارض مع عبقرية الشكل الجمهورى(أو الشعبى الديمقراطى) للحكومة ،وللمبادىء التى يقوم عليها ٠٠ ولا يحتاج من ثم الى تشريعات واضحة ولا الى حظر دستورى ، لجعلها غير مشروعة ٠ ومع ذلك ، فان عدم ملاءمة العــلاجات التى يقــدمها القانون العام ، وكذا العقوبات التى ينطوى عليها هذا القانون بالنسبة للتعامل الحازم مع منظمات « الترست Trust » الحــديثة ، وكذا الاحتكـــارات العصرية — خاصة بعد أن تضاعفت عددها بلا قيود أو حدود فى غضون العقود الاخيرة — قد حدا بالكرنجرس وبالهيئات التشريعية بولايات عديدة الى المبادرة بسن قوانين فعالة ضد كل تشـــكيلات « الترست » ، والتكتــلات التجـــارية والتجمعات والاتحادات غير القانونية التى تم تشكيلها بهدف التقييد والتحديد من حرية التجارة، والوقوف فى وجه المنافسة الحرة ، مع استهداف القضاء على الموجودة منها حاليا ، والحيلولة دون قيام غيرها فى المستقبل وذلك بتوقيع

العقوبات على مؤلفيها ومشكليها بصورة ايجابية ، مع موالاة فرض العقوبات عليها ، بطريقة سلبية ، وذلك بحرمانها من مساعدة الحاكم لها فى تنفيذ العقود التى تبرمها ٠

والآن ، يوجد ، فى وقت واحد ، قانون لكل ولاية على حدة ، ثم قانون وطنى عام (قومى) ٠٠ وكلاهما يحظر تشكيل اتحادات أو تكتلات من شأنها تقييد حرية التجارة فى البلاد ٠ فأحد القانونين يتعلق بشئون الولايات فيما بينها ، والآخر بشئون الولايات وشئون التجارة ٠ والواقع انه من غير المهم أو من غير الجوهرى أن نبحث من وجهة النظر التجارية ، ما اذا كان أحد القانونين أو كلاهما ، مضمنا فى العقد موضوع البحث فى قضيتنا الراهنة ٠٠ ذلك أن العقد المقصود ما دام يشكل مظهرا لانتهاك حرمة هذا القانون أو ذاك ، فأنه يكون باطلا بحكم مخالفته لقانون وضعى ، وحتى لو أن الامر لا يصل الى حد الانتهاك الحقيقى ، أو الفعلى ، لاى من القانونين ، الا أنه اذا اتجه مع ذلك الى خلق حالة احتكار ، كأن أقدم ، بلا مبرر ، على تقييد حرية التجارة فأنه يظل باطلا سواء باعتباره ضد القانون العام أو ضد مفهوم السياسة العامة ٠

٧ ـ ان الاختبار (Test) الذى يوضع بقصد تحديد ما اذا كان « العقد » ينطوى على تقييد معقول أو غير معقول لحرية التجارة ، يكمن فى هذا السؤال : هل يقدم حماية مناسبة لصالح الطرف الذى أبرم العقد له ، دون أن يمتد نطاق آثاره الى حد التدخل فى مصالح الجمهور العامة ؟

ولمعالجة مثل هذا « الفرض » الاخيربصورة أوفى وأشمل ـ نجد أنه قيل بحق ، عن طريق محكمة الاستئناف العليا للولايات المتحدة ـ وبعد الرجوع الى السلطات المختصة التى تحدث بلسانها القاضى سانبورن ـ ما مؤداه : ـ

يبين بوضوح أنه حين صدر قانون حماية الجمهور من تكتلات « الترست » قامت بموجبه ـ وعلى أساس قانونى راسخ (فى فقه أحكام المحاكم Jurisprudence بكل من انجلترا وأميركا) تلك « القاعدة » التى

تنادي بأن شرعية العقود المقيدة لحرية المنافسة يجب أن يبت فيها على ضوء مدى « معقولية » هذا التقييد الذى تنطوى عليه ٠ فاذا كان الغرض الرئيسى أو بالاحرى الاثر الحتمى والطبيعى لعقد من العقود يتجسد فى تقييده لحرية المنافسة ، أو فى خلقه لحالة احتكـــارية ، فانه يكون عنـــدئذ عقـــــدا غير مشروع ٠

فاذا ما فرض « العقد » قيدا من القيود التى أضرت بالجمهور ضررا بليغا ، غير معقول ٠٠ أو كانت القيود التى انطوى عليها ، أكبر نطاقا وأبعد مدى مما تقتضيه منفعة الطرف الذى وضعت هذه القيود لمصـــلحته ، فانه يكون بالتالى عقدا غير مشروع قانونا ٠ الا أن العقود تبرم عادة لاغراض وأهداف « **قانونية** » بحيث لا يترتب عليها الاضرار بالصالح العام للجماهير بصورة غير معقولة ٠٠ ومن ثم ، لا تفرض قيودا ثقيلة على حرية التجارة لا تتطلبها مصلحة الطرف المقصود رعايته ٠٠

ان مثل هذه العقود ، قد لقيت التأييد الرسمى بالرغم من اتجاهها ــ الى حد ما ــ الى كبح جماح المنافسة أو الحد منها ٠ ان مصلحة الجمهور كانت موضع التقدير أولا ، كما أن مدى « معقولية » هذه القيود الواردة بالعقود ، قدرت طبقا لهذه القواعد ، وعلى ضوء جميع الحقائق والملابسات ، والظروف ، بالنسبة لكل حالة على حدة ٠

وسوف نأخذ على عاتقنا القيام بتحليل دقيق للعقد المبرم المقدم هنـا فى هذه « **الدعوى** » ، وذلك عن طريق تقسيمه الى عناصره ، أو أجزائه ، المكونة له ٠٠ أى ما تعلق منها بالالتزامات التى تم تنفيذها ، وتلك التى تم الاتفاق بمقتضاها على تنفيذها ٠ ثم ننظر فى كل عنصر ، أو جزئية ، على حدة ، وبعد ذلك الى « العقد » فى مجموعه وجملته ، بهدف التأكد مما اذا كان يقع فى نطاق الطائفة الممنوعة أو المجموعة المحظورة بمقتضى القانون ٠

٩ ــ ان العقد ٠٠ يلزم بصورة واضحة ، الطرف المدعى عليه بأن يقوم بأمور « نوعية » معينة ، مذكورة فى العقد على سبيل التحديد والحصر ، وهى

من باب العلم بالشيء · **أولا** :أخذ سهم من أسهم « المؤسسة » المدعية ، ودفع قيمته البالغة عشرة دولارات ، مع وجوب أن يدفع كذلك نسبة ١٠٪ شهريا ! **ثانيا** : أن يقوم بعمل ، وانجاز ، جميع « الشحنات » اللازمة من ثمار « الخوخ » التى تنمو فى بساتينه ، لصالح « المؤسسة » المدعية ·· وأن يدفع كذلك ١٠٪ من اجمالى حصيلة المبيعات فى هذه السلعة ، كمقابل تكاليف « العمولة » عن تداول ، وبيع ، « السلعة » ·· على أن تقسم (كما نستنتج) ما بين المدعى وسمسار البيع ، أو تاجر السوق الذى يوجه المدعى عليه ليقوم بتوجيه شحنات السلعة اليه ، وبنفس النسب والمقادير التى انعقد الاتفاق عليها فيما بين المدعى والسمسار المذكور · **ثالثا** أن يدفع للمدعى عمولة مقدارها ٥ ٪ من اجمالى الكميات المبيعة لمحصول البستان كله ·· بما فى ذلك « نولون » الشحن كما تعتمده محطة « السكة الحديد » التى تقع فى نطاق بستان المدعى عليه ، والتى نفسرها على أنها تعنى « العمولة » عن كل المقادير المبيعة (والتى تتم عن طريق المدعى عليه) للمشترين لمحصول الفاكهة وهو ما زال على أشجاره ·· وكل عمليات البيع الاخرى بواسطة المدعى عليه ، ولكن ليس عن طريق « المؤسسة » المدعية ، كما هو مطلوب ، ومحتم ، بموجب « القسم الثانى » من العقد المذكور ·

ثم ان الوعود المتعددة ، والمقطوعة للمدعى من جانب المدعى عليه ، كانت مع ذلك وعودا متوقفة على شرط « فاسخ » ·· فلم تكن لتصبح نافذة (للمدعى عليه) ما لم يقم المدعى بالاكتتاب فعلا فى مزيد من أسهم رأس مال « المؤسسة » التى كان على المدعى أن يصل بمجموعها الى ما قيمته ٥٠ر٠٠٠ دولار ، فضلا عن ضرورة حصوله من منتجين آخرين للفاكهة ، على عقود أو تعهدات ، على غرار « عقد » المدعى ·· وبحيث تكفى حصيلتها — مع حصيلة عقد المدعى عليه — لانتكون ، بدورها ، بمثابة « تعهد » للمدعى (تحقيقا لاغراض المؤسسة فى المبيعات) بتقديم ٦٠٪على الاقل من مجموع المحصول المتوقع عن سنة ١٩٠٩ والمقدر على أساس ما تم شحنه ووسقه بالفعل من محصول عام ١٩٠٨ ·

وبالنسبة لسهم المدعى عليه ـ من مجموع أسهم المؤسسة ــ (وكما رأينا) فقد كان عليه أن يدفع عشرة دولارات للمدعى ٠٠ وهى القيمة الكلية لثمن السهم ، كما هو موضح بالعقد ، كما كان عليه ــ فى مقابل خدمات المدعى وتلك الخدمات الاخرى التى يؤديها وكلاؤه ــ أن يدفع مقابل « عمولة » التجار الذين سيتداولون « أعمـــال » العربات من الفـــاكهة (التى يقوم المـدعى عليه بتحميلها ووسقها) ليقوم هؤلاء التجار ــ عن طريق المدعى المسئول عن عمليات الشحن ــ بتداولها وبيعها فى الاسواق ٠ ومن ثم فان المدعى عليه يكون ملزما بدفع عمولة كاملة فى حدود ١٠٪ ، وهى « عمولة » تبدو ، فى الظاهر ، مناسبة لمقابل الخدمات المشار اليها ٠ فما هو ، اذن ، ذلك المقابل الذى يحمل المدعى عليه لكى يوافق كذلك على دفع ٥٪ للمدعى من اجمالى المبيعات لجميع محصول « الخوخ » الذى يتم شحنه أو بيعه عن طريق المدعى عليه ٠

وبالاشارة الى هذه النقطة ، بالذات ، نجد أن « المدعى » لم يقم بأداء أى خدمة فى هذا الصدد (أى فى مقابل استحقاقه لهذه النسبة) ٠٠ فلأى داع من الدواعى ، اذن ، يدفع المدعى عليه هذه العموله التى لن يقدم المدعى نظيرها أى شىء للمدعى عليه ؟! ٠٠ ألم يكن فى مقدور المدعى عليه ــ وحسب المعتاد فى ظروف كهذه ــ أن يشترى كمية من الاسهم ، فى الاغلب ، عن طريق أى « مؤسسة » ــ ســـواء من المؤسســـة المعينـــة ذاتهـــا ، أو من حملة أســـهمها ــ وذلك بدفع كامل قيمتهـــا فى الســـوق ٠٠ ودون ما حـــاجة الى اسلاف الوعود بأن يدفع قيمة اضافية لا تقل عن ٥٪ من اجمالى المبيعات من محصوله (أى محصول الخوخ) ٠٠ ثم يظل يدفعهـــا بعـــد ذلك ، بصـــفة دائمة ؟! ٠

ثم ، ألم يكن فى مقدور المدعى عليه أيضا استخدام سمسار أو تاجر بالعمولة ــ لقاء عمولة قدرها ١٠٪ ــ ليتولى تسليم ، وبيع ، أحمال عربات الخوخ ، التى قد يرى من المناسب شحنها عن طريقه ، دون وعد منه فوق ما تقدم ــ بأن يدفع للسمسار أو لتاجر العمولة ، عمولة قدرها ٥٪ عن جميع

مبيعات هذه الفاكهة التى لم تتم بعد عن طريقه ، وأن يظل يجرى الى ما شاء الله على هذه الطريقة ؟! نعود فنتساءل : ماذا كان المقابل لهذه النسبة ؟ اننا لم نترك هاهنـــا لاعمـــال الفكر ، أو التعمق فى تأمل هذا الامر ، ٠٠ أو حتى الاستسلام للشكوك ـ فقد كفانا « **العقد** » نفسه مشقة ذلك كله ٠٠ اذ بفضل بنوده السهلة، وغير الغامضة ، عرفنا خافية الامر ٠ فهذا العقد ينص على أن ذلك انما هو « فى **مقابل حماية السوق من المنافسين** ، وبالتالى ضمان ارتفاع سعر السلعة » ٠٠ وهذا يوازى ـ فى نظر العقد ـ عمولة ال ٥٪ الموعود بها من المدعى عليه ٠

ولكن ، كيف يتسنى حماية السوق (من المنافسة) ولماذا رفع السعر ؟!

انه لا يمكن التشكيك ـ على وجه مقبول ـ فى الأمر على أي حـــال ٠ لكن يبقى أن نتساءل : ما الذى كان يفكر فيه أطراف « العقد » من وراء توقعهم لواقعتى حماية السوق ورفع أسعار السلعة نتيجـة لذلك ، ســوى أن ذلك الأمر سيكون نتيجة لنجاح « المدعى » فى الحصول على محاصيـــل منتجى الخوخ ، الآخرين ، تباعا (كما فعلوا مع المدعى عليه) ٠٠ وبعدد قد يصل الى ٦٠ ٪ من اجمالى عدد المنتجين لمحصول الخوخ ، لكى يصنعـــوا نفس صنيع المدعى عليه ، من حيث الاتفاق على أن يكونوا ـ فى مقـــابل ذلك ـ أعضاء فى « مؤسسة » المدعين ، عن طريق الاكتتاب فى أسهم « رأس المال » ٠٠ والتعهد للمدعى بأن يتولى هو ، بمعرفته ، تصريف محصول هذه الفاكهة فى الأسواق مقابل عمولة كلية مقدارها ١٠ ٪ ، فضلا عن دفع ٥ ٪ له من اجمالى حصيلة المبيعات التى لم يتركوها له (وكأنها عقوبة ـ كما نستنتج ذلك ـ لعدم تركهم له بقية المحصول !) ٠٠ ثم الموافقة على الالتزام بجميع قواعد ، ولوائح ، « مجلس أمناء » المؤسسة (والتى يضعها فى الحاضر والمستقبل ٠٠ كما نستنتج ذلك أيضا) ٠٠ وهذا كله ، دون أى تحديد للفترة الزمنيـــة التى تستمر العقود سارية المفعول خلالها ٠٠ وعلى سبيل الفرض ، نذهب الى أنه كان سيغدو « اتفاقا » دائما يرتبط به جميـــــع حمـــلة أسهم هذه

« **المؤسسة** » ، من منتجى محصول الخوخ ، بالنسبة لمبيعات المستقبل ، ومن ثم وضع محاصيلهم ـ بنسبة ٦٠ ٪ من مجموعها ـ بادىء الأمر ـ بهدف اجتذاب « المؤسسة » للنسبة الباقية من « المحصول » ـ أى ال ٤٠ ٪ ـ اذا تيسر لها ذلك !

والنتيجة النهائية لهذا كله ، لا يمكن اغفالها ٠٠ وهى أنه حين ينجح المدعى فى الحصول على العدد المشار اليه من منتجى محصول هذه السلعة ـ بما فيهم المدعى عليه ـ سوف يغدو كل واحد منهم عضوا فى « المؤسسة » ٠٠ ويلتزم من ثم بتنفيذ « عقد » كهذا الذى ننظر فيه الآن ، وبهذا يصبح « المدعى » سيد الموقف ، بمقدار ما يحصل عليه عن طريق وضع يده على مالا يقل عن نسبة ٦٠ ٪ من محصول البلاد فى الخوخ (!!) ٠٠ أو على الأقل فى هذا الجزء من« الولايات المتحدة » ، وأنه سوف يظل هكذا (أى سيد الموقف) ٠ طالما التزم أطراف هذه العقود للمدعى بأن يتولى تسويق محصولهم عن طـــريق « المؤسسة » ٠٠ وأن يلتزموا كذلك بجميع القواعد واللوائح ـ التى لم يكشف لهم عنها ـ والتى يتولى وضعها مجلس أمناء ، أو مديرى ، « المؤسسة » » ٠

ان هذا « المجلس » يستطيع توجيه السوق الذى ترسل اليه أى شحنة ٠٠ كما يمكنه أن يحجز ، أو يحدد ، أى كمية من هذه السلعة تعـــرض فى سوق معينة ٠ وبهذا يتحكم فى الأسعار !

وانه لمن الواضح البين أن الخطة الحقيقية هى خنـــق المنافســـة ، وتحطيمها ، فى مختلف الأسواق ، عن طريق السماح للمـــدعى ، بتحـويل المحصول من قنوات التجارة التى اعتادت أن تتدفق فيها السلع والمنتجات ، لو أن كل زارع ومنتج لهذه السلعة ترك ليعمل مستقلا وليختار حرا سوقه الخاصة ٠٠ وبهذا يوجه « مجلس مديرى المؤسسة » شحنات المحصول ـ أى كل محاصيل هؤلاء المنتجين المتعددين ـ التوجيه الذى يجنبها قيام منافسة فيما بينهم بالأسواق ، حيث كانوا يمارسون هذه المنافســـة ، فعـــلا ، من قبل ٠

وإذا نحن نظرنا الى الموضوع فى حد ذاته ، وليس الى الشكل والمظهر – بالنسبة لهذه العقود المتعددة ، المبرمة بين المدعى من ناحية ، وبالنسبة لنسبة ال (٦٠ ٪) الملتزم بها المنتجون من ناحية أخرى – ممن أصبحوا بهذا الوضع أعضاء فى مؤسسة المدعى – نجد أن الأمر لا يصل الى شىء أكثر ، أو أقل ، من صورة « اتفاق » أو « تجمع » يتم بين هؤلاء ، هدفه الأصيل وضع « محاصيلهم » ، كل عام ، فى أيدى وكيل عام مشترك (لهم) ، ليتولى بيعها ؛ وهذا « الوكيل » ، هنا ، هو « المدعى » · والهدف المقصود من وراء مثل هذه العملية هو تجنب المنافسة فيما بينهم قدر المستطاع · ومن هنا ، يتسنى – بهذه الصورة وعلى هذا النحو ، رفع أسعار منتجاتهم ·· كما يتسنى – بموجب بهذه الصورة – بموجب هذا القصد وتلك النية الواضحين – سواء من جانبهم أو من جانب المدعى ، والتى يسهل استخلاصهما من واقع بنود – نقول ، يتسنى الظفر بعدد كبير آخر من منتجى هذا المحصول لضمهم الى هذا الاتفاق ، قدر الامكان ·· الأمر الذى يحقق تنفيذه مصلحتهم ومصلحة المدعى ، الذى ستتزايد فى هذه الحالة حصيلة المبالغ التى سيحصل عليها من عمولته ·

وليس من الضرورى ، بالنسبة لعدم شرعية هذا العقد الذى أمامنا هنا ، وبالتالى لعدم شرعية وضع الدعوى (أو تكييفها القانونى) أن نقرر ما اذا كان « العقد » ينطوى على انتهاك لقوانين « الولاية » أو للقوانين الفدرالية ·· أو أى قانون آخر على وجه الاطلاق · أننا لا نتصدى هنا لمحاكمة جنائية ، ومن ثم فلسنا فى حاجة لأن نشغل أنفسنا بمسألة ما اذا كانت « التجارة » المذكورة فى « العقد » ستكون داخل « الولاية » أو خارجها ، أو أنها تشمل الأمرين معا ، أو ما اذا كانت شروط ، وحدود ، أى قانون من هذه القوانين قد انتهكت فعلا ، وذلك أنه يكفى فى حالتنا هذه – كما رأينا من قبل – أن يحكم بانعدام مثل هذه العقودوبطلانها ، وكذا بطلان ما يترتب عليها من تعهدات والتزامات ، اذا ما انتهكت مفهوم السياسة العامة للولاية ، أو

الأمة ، كما هومعلنومبين بالقرارات والأحكام القضائية التى تستنـــــد الى مبادىء ، وأصول ، القانون العام ، الواجب تنفيذها واعمالها هنا ٠

تعليـــق :

التمييز أو التفرقة بين العملاء :

ان التمييز كشىء ،أو أمر ، يطلب من الشركات والمؤسسات التجارية اجتنابه ، سوف نعالجه أخيرا فى القسم التالى المخصص للعــــلاقات مع المستخدمين والموظفين ٠٠ ومع كل ، ظلت هنا أمثلة وحالات مهمة لشركات ومؤسسات تعمد الى ممارسة التمييز والتفرقة بين العملاء ٠ فالشركات التى تدير المطاعم (الرستورانات) وغيرها من الخدمات والتسهيلات المفتوحة للجمهور ، تعمد غالبا الى ممارسة ألوان ، وأشكال ، من التمييز (العنصرى) ٠٠ على سبيل المثال ، رفض قبول السود (الزنوج) فى محالها أو خدمتهم ، حتى انها ــ رغم مراعاتنا لطبيعة العمل المنوط بها أداؤه ــ تستثنى أو تقصى عنها بعض المواطنين من حق الاشتراك ، أو المساهمة ، أو حتى الاستمتاع ، ببعض المتع والمناعم الأساسية التى تتيحها الحياة الاجتماعية لسائر المواطنين ٠٠ وهناك شركات أخرى ــ من التى تمارس أعمالا لا تقع ضمن طائفة هذا النوع من المؤسسات وان كانت تقدم ، مع ذلك ، سلعا أو خدمات لا يستطيع الجمهور أن يحصل عليها فى أماكن أخرى ــ قد هوجمت لتقديمها مثل هذه السلع والخدمات لزمر وجماعات معينة ، على أساس غير ملائم ، أو مناسب ، لصالح الجمهور (بل ومؤذ) بصفة خاصة لهذا الصالح العام للجمهور ٠٠ أو قد ترفض تقديم مثل هذه السلع والخدمات برمتها !

ولقد رفع السود (الزنوج) عقيرتهم عاليا بمر الشكوى من أن المصارف (البنوك) ــ على سبيل المثال ــ تضع نصب عينيها ما يسمونه اصطــــلاحا بـ « خط الحظر الأحمر » (Redline) ــ فيرفضون اقراض أموال وسلف ، لقاء ضمانات ورهون مناسبة ، وذلك بالنسبة لأهالى وقطان

أحياء معينة ! ان الدفاع الذى تقدمه هذه المصارف ، فى هذه الحالة ، من السهل تصوره ٠٠ وهو دفاع لا يحل المشكلة ولا يخلصهم منها ٠ وفى الحالة أو القضية التالية ، المبينة كتعليق على قصـــة صحفيـــة نشرت بجـــريدة « الوال ستريت » (عدد ٢٦ يناير سنة ١٩٧٨) نجد أن الأمر يبدو من المتعذر حله ، فى وجه الأدلة والبراهين المعقدة ، المقدمة من كل من طرفى الخصومة ٠

ولاية « ماسوشيستس » تحظر على شركات التأمين استخدام « الجنس » ، وحالات الزواج ، فى عقود « بوالص التأمين » على السيارات :

تحت التصنيف المستخدم عادة ، أو بصفة عامـــة ، من جانب شركات التأمين ، تطالب هذه الشركات « الذكور » غير المتزوجين ، والذين هم دون سن الخامسة والعشرين (ممن يشكلون تلك الطبقة التى تكثر فيها الحوادث بسبب اصطحابهم لرفيقات وصديقات عادة) ـ تكلفهم بدفع قيمة اقساط تزيد عدة مرات عن معدل الأقساط التى يطالب البالغون بدفعها ، ممن هم أرشد منهم وانضج سنا ، ولا تصدر عنهم ، عادة ، الا حوادث قليـــلة فى هـــذا الشأن ٠

هذا ويكلف سائقو السيارات فى المدن بدفع أقساط أعلى وأكبر قيمة فى العادة ، مما يدفعه زملاؤهم بالمناطق الريفية ٠

ولقد طالب كلمن ينتقدون هذا « الوضع » فى جميع أنحاء الولايات المتحدة ، بضرورة تغيير هذا النظام ، ذاهبين فى تبرير معارضتهم له الى أنه يميز ويفرق بطريقة غير منصفة ، بين مختلف السائقين ٠٠ وانه ليبـدو غير منصف ، بصورة خاصة ، بالنسبة لصغار الذكـــور من سكان المنـــاطق الحضرية ، ممن لاغبار على سلوكهم كسائقين (بشهادة سجلاتهم ورخصهم) ٠

وفى ولاية « **ماسوشيستس** » أعلن المســئول عن مســائل « **التــأمين** » فى الولاية ــ فى يناير سنة ١٩٧٧ ــ أن الأحدى عشرة « **فئة** » من فئـــات السائقين ، والسابق مراعاة أوضاعهم عند عقد « بوالص تأمين » لهم ــ

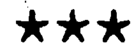
وهى الأوضاع المبنية على أساس السن والجنس والحالة الزواجية (أو الاجتماعية) — سوف يستبدل بها ، من الآن فصاعدا ، « خمس فئات » فقط للسائقين ٠٠ : تبنى على أساس درجة الخبرة فى قيادة السيارات ٠ وهـــذه « الفئات » ، أو الطبقات الجديدة ، كانت : سائقون مضت على قيـــاداتهم للسيارات فترة ثلاث سنوات خبرة أو أكثر ، ثم سائقون لم تمض عليهم فترة ثلاث سنوات خبرة ولم ينالوا درسا أو تعليما منتظما فى فن قيادة السيارات ، ثم سائقون مستبعدون‌هم فئة غير ذى الخبرة والدراية (رغم تلقيهم لدراسة تدريبية فى فن قيادة السيارات) ، ثم فئة مستبعدة أيضا من السائقين ممن هم فوق سن الخامسة والستين ٠٠ ثم أخيرا ، فئة السائقين الذين يستخدمون سياراتهم فى أداء الأعمال ٠ ولقد خفض ، كذلك ، ذلك « المسئول » المشار اليه ، معدل « الأقساط » التى كان على سائقى سيـــارات « المدن » دفعهـا لشركات التأمين ٠

هذا ، وقد قابلت شركات التأمين هذا الأجـــراء بالفزع والارتيـــــاع الشديد !٠٠ وقال « موظف » بأحدى هذه « الشركات » معلقـــــا على ذلك بقوله : « لقد أعاد هذا المسئول مسائل « التأمين » فى ولاية « ماساشوستس » الى عهود نظام « **الكارتيل** » (*) المظلمة ، التى تفرض نسبا ورسوما موحدة بالضرورة ، كما تفرض جدولا تصنيفيا يمليه على الناس شخص مستبـــد ، متحكم ، فى عملية التنظيم ، بعد أن كان قد أستبدل بكل هـذا « **نظـــــام تصنيفى** » قائم على مبدأ « المنافسة » وأساسها ، كان يعد فى نظر معظم رجال الصناعة والمعنيين بها نظاما عمليا موائما ٠

ولقد قال « توم ويلتون » عضو التحالف الأميركى لشركات التأمين ،

(*) Cartel وهو اتحاد يقوم لسلع متشابهة ، بهدف التخفيف من وطأة المنافسة فيما بينهم تجاريا ، أو أى اتحاد اقتصادى أو ادارى أو سـياسى ، يـكون الجمهور ضـحيته غالبا ! (المترجم) ٠

فى هذا الصدد : ان هذا القرار الجديد قد استحدث تغييـــرات فى النظـام (الجارى عليه العمل) هى بطبيعتها ضد الحقائق الاقتصادية المعهـــودة فى نطاق صناعة التأمين ٠ انه بمثابة « **تجربة** » ، ونحن نشعر انها ـ بالتأكيد ـ شىء لا يجب النظر اليه كمبدأ مقرر حتى يحوز فترة الاختبـــار الزمنيـة اللازمة ٠



القسم الثالث :

أفعال ، وإجراءات ، الشركات

شركات تتعامل مع الموظفين والمستخدمين

الفصل الثامن

حق الانسان في أن تستأجر خدماته ، وأن يرقى في عمله ، وأن يحتفظ لـه بوظيفته

تعليق تمهيدي :

السلطة « غير المتساوية » (*) تفتح الباب الى التجاوزات

كان الموضوع الرئيسي للجانب الأدبي (أو الأخلاقي) في القسم الثاني (الذي سبق) هو الغش أو الخداع أو الاحتيال ، كعمل شرير وتصرف أثم ، يلقى - وبطرق كثيرة ومتباينة - ظله الكثيف على أعمال وتصرفات متباينة ؛ فيبدو أحيانا غشا مقصودا ، ومتعمدا ·· على حين يبدو ، تارة أخرى ، أمرا قريبا من الغش أو الخداع ؛ ويحدث عادة حين لا تفي السلع بما ينتظر منها من توقعات ، أو مواصفات ، معقولة · والآن ، ستجد أنه بمعالجتنا لموضوع « الغبن » الذي سنعنى الآن ببحثه ، بصفة أكثر اطرادا واستمرارية - سوف يبرز أمامنا حتما موضوع « العدل » أو « العدالة » ؛ ذلك أن « الغبن » هو جور أو ظلم صارخ (لاجدال) ·· وهذا « الغبن » هو الموضوع الأساسي للمسألة الأخلاقية برمتها (في المعاملات) تلك التي سنصادفها كثيراً في نطاق علاقات العمل والاستخدام ·

وسوف يشارك هذا الموضوع في البروز والأهمية موضوع العـــدالة أيضا ··

أن الخداع أو الغش ذاته ، يمكن معالجته على اعتبـــار أنه شكل من أشكال الجور أو الظلم أيضا ·· فنقض العهود والعقود والاتفاقات ؛ والرجوع

(*) في حق « سلطة » عاشقة تجاوز حدها ··

فى الوعود والمواثيق ، ينطوى أحيانا على عنصر « الغبن » ، وأحيانا أخرى على « الغش » ، وأحيانا ثالثة على أمر هو مزيج بين الغش والغبن ـ ممـــا يدعو الباحث الى معالجته على أنه أمر نقيض للعدالة ٠٠ بصورة أشد ايحاء بالظلم من سواها من الصور !

ولقد ارتأى الفيلسوف « هوبز » (١٥٨٨ ـ ١٦٧٩) أن عدم المحافظة على حرمة « العقود » أمر يشكل الأساس الأصلى ، أو النموذج الأولى ، للظلم !

ان العدالة لا مفر من أن تؤدى وظيفتها ، بصورة أو بأخرى ، مع مراعاة التساوى ـ أو المساواة ، Equality) ٠٠ حتى اننا نستطيع أن نرى كيف أن عدم حفظ حرمة العقود ، والتعهدات ، ينتج حـالة من الجـــور أو الظلم ، لامبرر لها ٠ فما انعقد الاتفاق عليه ـ فى معاملة ما ـ وكالتـــزام متكافىء فى الوزن والأثر والقيمة ـ ليس فى الواقع أمرا واقعا عبؤه على جانب واحد ٠ فاذا ما وفى أحد أطراف الألتزام بالتزامه على حين لم يف الطرف الآخر بما التزم به ، فأن أمرهما يؤول الى مواجهة مراكز ، أو أوضاع ، غير متساوية (أخلاقيا) ٠

وبعبارة أخرى (والكلمات هنا سوف تقوم بوظيفتها فى الابانة عن ذلك الغش الذى يمكن اعتباره جورا أو ظلما ٠) ـ نقول انه بعبارة أخرى سيعنى هذا أن جانبا سوف يفيد ، وينتفع ، على حساب الجانب الآخر ٠ وكلا الغش ونقض العهود هما ، مع ذلك ، (وعلى الاقل فى الحالات الواضحة الدلالة على جورها وظلمها) يمكن الحكم عليها بهذا الوصف حكما باتا ، دون حاجة الى أن نناقش مفهوم العدالة ومفهوم الظلم ! فاذا ما كانت هناك أى قواعد أخلاقية ـ قواعد تحظر الغش أو الخداع فى التعامل ، وتجعل عدم الاخلال بالاتفاقات والتعهدات من بين هذه القواعد نفسها ـ فاننا نجد أن حالات الغش والخداع « المحظورة » هى فى واقع الامر أكثر الامثلة ظهورا وشيوعا فى هذا المجال !

٠٠ ثم ان هذه « القواعد » تكفى لتحديد أوصاف هذه الحالات الواضحة ، المنطوية على عناصر الظلم والجور (أيا كانت وجهة النظر اليها) ٠

ومع الغبن ، نجد الامور تبدو فى وضع آخر ٠ فالمرء لا يستطيع أن يفهم الغبن دون أن ينظر اليه بشىء من التدقيق ، على أساس أنه معاملة غير عادلة من جانب أحدهم - أو من جانب جماعة ما أو منظمة من المنظمات - بحيث يكون أيهما فى وضع يستطيع معه أن يمارس - ومن خلال هذا الوضع - قوة أو سلطة غير متكافئة مع قوة ، أو سلطة ، الجانب الآخر ٠٠ الامر الذى تنشأ عنه ، بالضرورة ، حالة من حالات « الجور » أو « التجاوز » ، ومن ثم يكون النظر الى هذا الامر ، أو الوضع ، باعتباره ظلما صريحا

ان عدم المساواة ، أو بالاحرى « الظلم » الناشىء عن ذلك ، يفيد ، أو ينفع ، اما بعض الاطراف (كبعض الموظفين العاديين أو الموظفين الاقوياء) واما يفيد ، وينفع ، حائز القوة ، أو صاحب هذه «السلطة» نفسه ٠٠ (وهو هنا الشركة أو المؤسسة) ٠

ثم ان التوزيع غير المتكافىء لهذه « السلطة » قد لا يكون ، فى جميع الحالات ، أمرا ظالما فى حد ذاته ٠٠ ولو أنه يمكن أن تثار تساؤلات كثيرة بشأنه ، فى هذه الحالة ٠

ولست معتزما من جانبى أن أثير بشأن هذه « النقطة » تساؤلات عما إذا كان نظام التوزيع الحالى للسلطة ، أو القوة ، ما بين الشركات والموظفين (أو بالذات الاقوياء منهم) - هو أمر ظالم ، غير عادل فى حد ذاته ؟! ٠٠ بديهى أنه ، قطعا ، جد ظالم ٠٠وحتى بدون وجود « شركات كبرى » تكون فى مثل ضخامة ، وسعة ، شركة « جنرال موتورز » أو « جنرال الكتريك » ، نجد أن الموظفين وجماعة المستخدمين بمثل هذه الشركات الجبارة ، كانوا فيما مضى أقل عددا بصورة واضحة من عدد العمال والمستخدمين الذين يعتمدون عليهم فى ايجاد أعمالهم ٠ وفى وضع يكون أفضل كثيرا من هذا ، نجد هؤلاء الموظفين

والمستخدمين يتكيفون « سلوكا » ، طبقا لمساوىء ونقائص السوق ! تأمل على سبيل المثال ، تلك الصعاب التى يتحملها العمال من حيث التحرك هنا وهناك بحثا عن عمل أو مرتزق ، انه من هنا ، نجد أن عددا قليلا نسبيا من أصحاب الأعمال Employers قد دأبوا على استخدام القوة ، أو استخدام « سلطة » غير متكافئة (وبالتالى غير منصفة) على عدد كبير نسبيا من العمال. وقد ارتفعت ، وتضاعفت ، حالات « عدم التكافؤ » هذه كثيرا ، وفضلاً عن ذلك – وبمقتضى وجود الشركات العملاقة .. التى تتوقف على قراراتها بشأن الاستخدام أو الترقية بالنسبة لعشرات الالوف من العمال ، فرص الظفر بعمل من الاعمال لديها – نقول ، انه فضلاً عن ذلك كله ، نجد أن عددا قليلا جدا من الاشخاص – وبالاحرى كبار الرؤساء فى هذه الشركات العملاقة – هم الذين يصنعون هذه القرارات ، ويرسمون كذلك السياسات التى فى ظلها تصدر مثل هذه القرارات . وليس من عجب ، بعد هذا ، أن نرى الجمهور – وهو المؤلف فى معظمه (كما هو عليه حاله فعلا !) من اناس يشغلون وظائف ، وأعمالا ، كموظفين وعاملين هنا وهناك – يجد ما يشغل اهتمامه فى هذا الصدد ، فليعرف كيف تمارس مثل هذه السلطة الواسعة .فعندما تغدو هذه القرارات – سواء بصورة مباشرة أو باهمال القيام بالواجب – مصدر ظلم أو تجاوز فادح ، فهنا تنتج ، أحيانا ، حالات بليغة من الجور أو الغبن . والواقع ، أن سلطة الشركات تمارس بغض النظر عن مصالح العاملين بها (أو الاقوياء منهم خاصة) – وهو ما أولى هنا اضافته والتأكد عليه ، حيث أن فرصة استخدام العامل لها ذات الأهمية التى تكون لمعاملته بعدل وانصاف ، بعد حصوله على العمل .. وهذا يعنى ، أو يدل ، على أن عنصر الجور ، أو الغبن ، أمر يتداخل فى سعادة الناس ، أو فى فرصها المتاحة لهم .

ولسوف أعود الى بحث العلاقة التى بين السعادة والعدالة ، بعد قليل أما الآن ، فيكفينا أن نقول هنا ان الجور ، أو الغبن ، يختلف عن أمر الغش والخداع (وكذا عن حالة خلف الوعد أو النكث بالعهد) .. ليس فقط بتأملنا

فى صميم « الموضوع » على اعتبار أن « **العدالة** » هى أمر حتمى ولا زيادة ٠٠ ولكن لانها أيضا ذات صلة حيوية بمطلب السعادة ٠ فالناس ــ ولنكن على بينة من هذا ــ يفقدون شيئا ما ــ هو أشبه ببعض الوسائل والامكانات التى تساعدهم على اسعاد أنفسهم بأنفسهم ــ عندما يخدعون فى المعاملات ،أو عندما يخيب ظنهم حين يواجهون بنقض العهود ٠ ومع ذلك ، لايتضمن الخسران هنا ؛ فى العادة ، الا وسيلة واحدة من عديد الوسائل والتدابير ٠ انها مجرد وسيلة مؤقتة ؛ وعابرة ٠٠ الا أن الجور أو الغبن ــ كما ندرك مدلوله ــ أكثر تشبثا وأكثر اطرادا من حيث مغبة أثاره ووخامة عواقبه ونتائجه ؛ فهى كلها كفيلة بأن تفسد على المرء حياته وتشوهها فى عينيه :

★ ★ ★

ان التشريع فى الولايات المتحدة الامريكية والتشريعات المماثلة فى الدول الاخرى ــ بما فيها كندا ــ تحظر التمييز بين الناس على أساس العنصر ، أو اللون ، أو الدين ، أو الجنس ، أو الأصل ألوطنى (الجنسية) ٠ والقضـية التالية ــ التى هى من نوفاسكوشيا ــ توضح لنا ــ بصورة مناسبة ــ أثر هذا التشريع ٠ فالعنصر والجنس ، كلاهما « **الأساس** » الأكثر شيوعا لحدوث حالات من التمييز والتفرقة هى هنا محل بحثنا :

وهذه « **القضية** » تتضمن كلا من هذين العنصرين ٠ وكلاهما أمر «نمطى» فى هذا الصدد بل ان الامر ايضا « **نمطى** » فيمـــا يتعلق بالجنس أو العنصر (Race) ، حيث تظهر حالات من التمييز والتفرقة تكون ضد السود (أى الزنوج) بالذات ، لكنه أمر « غير نمطى » تماما ــ وبطبيعة الحال ــ فيما يتعلق بالجنس حيث تبرز حالات من التمييز تكون ضد الرجال (أى الذكور) ٠ أما النساء فلنا أن نوقن بأنهن كن ضحية هذه « التفرقة » بصـــورة كانت أكثـر حدوثا ، وتكرارا ، وأيضا أكثر ايلاما للنفس والشعور مما حدث بالنسبـــة للرجال ٠

قضية جون تشيك ضد مشرب ، ومطعم ، ساريستسهيد (*)

مجلس نوفاسكوشيا للتحقيقات (١٩٨٠)

حيثيات رئيس المجلس ، جيليز :

ان المؤسسة ، أو المنشأة ، المذكور اسمها عاليه ، عبارة عن فندق ريفى جذاب ، يقع بالكاد خارج تخوم « يارموث » ٠٠ على الطرف الغـــربى من « نوفاسكوشيا » ٠وهى ـ أى المنشأة ـ مكان يقدم فيه الضيافة والمأوى لضيوفه المترددين عليه ٠٠ كما أن له قاعة طعام فاخرة ، وأخرى مخصصة لتناول المشروبات ، يستخدمها ضيوف المحل ، وكذا زبائنه الدائمون ٠ وكلا الفريقين من الاوساط « الشعبية » ، كما أن معظم مستخدمى « الفندق » يتم تعيينهم محليا (من أبناء هذه الجيرة) ٠

وحدث فى الخامس عشر من شهر أغسطس سنة ١٩٧٩ ، أن أعلن قسم « الشواء والطعام » بهذا الفنـــدق ، فى الجريدة الاسـبوعية المسـماة « **ذى فانجارد** » ، عن طلب أشخاص من الجنسين للخدمة ، وكذا سـائقى أتوبيس ، لقاء أعمال مؤقتة وأخرى دائمة ٠ واتفق أن تقدم المدعو « جون تشيك »بطلب استخدام بقصد شغل أحد هذه الاعمال أو الوظائف ٠ وهو ، بالمناسبة ، شاب من الزنوج من يارموث ٠٠ حصل على اجازة التدريس ، لكنه لم يتمكن من الظفر بوظيفة « تعليمية » (من وظائف التدريس) فى ذلك الوقت ، ومن ثم اشتغل كشخص حارس (وظيفته طرد وابعاد غير المرغوب فيهم) من « حانة ميز » ٠

(*) مقتطفة من تقرير عن « قانون حقوق الانسان الكندى » المجلد الاول ٠ القرار رقم ٣٠ ــ الاقسام (١٣٤٠ ــ ٧٧) فى ٢٠ سبتمبر سنة ١٩٨٠ ٠ وقد أعيد نشر الموضوع هنا بتصريح خاص من المسئولين عن الهيئة المشرفة على تنفيذ القانون مع ملاحظة انه تم تغيير الأسماء فى هذه الدعوى ٠

ولقد قام فندق « ساريستس » المشار اليه آنفا ، باستئجاره كى يعمل فى قاعة المشروبات ، ومن هنا أعطى هو تنبيها لحانة ميتر ، مدته أسبوع ، يخطرها فيه — كما هى العادة فى هذه الاحوال — بتركه العمل بها : وبدأ بالفعل عمله فى المكان الآخر ، الجديد ، فى الثامن والعشرين من أغسطس سنة ١٩٧٩ . وحوالى الخامس من سبتمبر من ذلك العام نفسه ، قام « تونى هام » — وهو أكبر المساهمين فى « فندق ساريستس » بتحذير الشاب « تشيك » بأنه لم يعد يريده للخدمة فى « قاعة المشروبات » . وبالفعل ، انقطع تشيك عن مزاولة عمله فى تلك الليلة ، وكان أن قدم « شكواه » التى أقامها على أساس أنه فقد عمله بسبب أنه من السود (الزنوج) أو أنه من الذكور ، أو للسببين معا .

والادعاء (أو السبب الاول) أمر محظورقانونا بمقتضى القسم الثامن من قانون حقوق الانسان لسنة ١٩٦٩ (كود ١١) ، والادعاء (و السبب الثانى) محظورا أيضا بمقتضى القسم ١١ (أ) الذى نصه : مالم توجد « مؤهلات » مهنية حقيقية ، مبنية على أساس الجنس ..

ان واجبى يحتم على هنا البت فيما اذا كان الفندق سالف الذكر قد قام عن طريق المستر هام — بانتهاك حرمة أى نص من هذه النصوص المشار اليها . وفى التحقيق الاولى الذى أجريته شخصيا فى « بارموث » يوم ٣٠ يوليو لسماع أقوال « أطراف الخصومة » ، قدم كل من الشاكى والمستر هام ، كما قدم عدد من المستخدمين الحاليين والسابقين بهذا الفندق ، وكذا مدير « حانة ميتر » دليله . وكان « **الدليل** » الذى تقدم به الشاكى « تشيك » وشهوده الاساسيين ، مناقضا على طول الخط لذلك الذى قدمه مستر هام ، فيما يتعلق بالحقائق والوقائع المهمة . ولسوء الحظ ، ظهر أن الشاهد الوحيد الذى كان فى مقدوره أن يلقى بعض الضوء الحاسم على هذه الحقائق والوقائع — وهو المدعو « هارى مايلى » — قد تجنب حتى الآن استلام أمر الاستدعاء الصادر اليه بالمثول أمام المجلس للادلاء بالشهادة . ومن ثم ، لم يتسن حضوره للادلاء

بشهادته فى هذا الشأن · وبالاتفاق مع مستشارى هذا المجلس ـ قررت ان آخذ على عاتقى امر البت فى هذه « الدعوى » على أساس الادلة التى أمامى ، بدلا من التوسل بالتأجيل ، على أمل حضور « هارى مايلى » المذكور للأدلاء بشهادته ·

وبادئ ذى بدء ، يجب ان احدد عمل « تشيك » · أن الدليل الوحيد ، والواضح ، على الشروط التى استخدم على اساسها ، هى بداهة شهادته وحدها · ولقد قرر أن الفندق المذكور استأجره عن طريق « هارى مايلى » المشار اليه آنفا (وهو أيضا الشاهد المتغيب عن الحضـــور) لكى يعمل فى «اللاونج » (أو قاعة تناول المشروبات) ، على أن واجباته كانت تتفاوت ما بين وظيفة حارس لباب تلك القاعة ·· الى وظيفة « ساق » فى « البار » ·· الى مقدم طلبات لزبائن القاعة (أى نادل أو جرسون) ، وذلك حسبما تتطلبه احتياجات « اللاونج » أو القاعة ، ومن ثم فلم يحدد له أجر معين ·· لكنه ظن انه اذا ما قام بوظيفة « حارس الباب » فسوف يتقاضى ما بين ٤ الى ٥دولارات فى الساعة عدا « الحلوان » (أى البقشيش) واذا هو قام بوظيفة « مقدم طلبات » فانه يتوقع أن يعطى حدا أدنى من الأجر ، مضافا اليه مبالغ الحلوان (البقشيش) التى يحصل عليها من العملاء ،واذا عمل ساقيا فى « البار » فأن له حدا ادنى من الاجر يضاف اليه نسبة مئوية من مبالغ « الحلوان » التى يقدمها زبائن القاعة (اللاونج) ؛ فهو يكسب ما بين ٣٠ ـ ١٥٠ دولارا فى الليلة الوحدة ، من مبالغ « الحلوان » فى الليالى التى يشتغل فيها مقدم طلبات (جرسونا) ؛ وكان يتوقع أن يتولى وظيفة « ساقى البار » بحكم قدرته على تعلم أسرارها اثناء العمل ·

ثانيا ، يجب أن نبت هنا فى « نقطة » ما اذا كان قد فصل فعلا ؛أو انه ترك العمل طواعية وبملء رغبته ؛ ·· أو ما اذا كان هذا الامر يشكل ايما فارق له وزنه واهميته فى هذا التحقيق ·

إن المستر « هام » يقول انه أبلغ « تيشيك » (الفتى الزنجى) أنه يفضل « الاناث » في خدمة الزبائن والعملاء بقاعة المشروبات (اللاونج) ‧‧ ومن ثم عرض عليه عملا بديلا فى « قاعة الطعام » كمقدم طلبات (جرسون) : ولكن هناك شيئا قيل بشأن تقديم عمل آخر ، ومن ثم فانى أجد أن ثمة ذكرا لشيء

ولكن هناك شيئا قيل بشأن تقديم عمل آخر ، ومن ثم فاني أجد أن ثمة ذكرا لشيء

من هذا القبيل (أى لوجود عمل آخر بديل) ‧‧ ولكن لكى أحدد ما اذا كانت هذه التفاصيل متعلقة بهذا الموضوع ذاته ، على أن أرجع الى القسم الثامن من قانون حقوق الانسان الذى ينص على انه « لا ينبغى رفض تشغيل شخص أو رفض استمراره فى العمل ، أو بالاحرى التمييز بينه وبين أى شخص بشأن العمل ، أو يوضع نص أو شرط فى استخدامه ، يستند الى العنصر أو الجنس أو اللون الخ ‧‧ كما يحظر القسم ١١ (١) من القانون سالف الذكر استخدام أى تمييز أو تفرقة من هذا القبيل ، بسبب الجنس (كأن يكون رجـــلا أو امرأة) ‧

ومن ثم ، فان الامر يبدو ـ فيما يتعلق بما اذا كان الشاب « تيشيك » قد فصل فعلا من عمله أو انه تركه بمحض اختياره ورغبتـــه ـ غير منـــاسب لموضوع البت فيما اذا كان القانون سالف الذكر قد انتهكت نصوصه ، شريطة أن تكون شروط ، أو بنود ، الاستخدام بالنسبة (لتشيك) ، قد تم تغييرها فعلا بسبب العنصر أو اللون أو الجنس ‧ وانى بناء على هذا أجد أن ثمة تغييرا من هذا النوع لحق شروط الاستخدام ‧

ان دليل الشاب « تشيك » الذي لم ينقض ، فحواه انه استخدم بواسطة « هاري مايلي » للعمل في « قاعة المشروبات » بالفندق المذكور ‧ وهذا العمل كان مناسبا له ، على وجه الخصوص ، لانه يعني الشغل في الليل ، مما يسمح له أن يكون حرا في ساعات النهار ليستطيع العمل في التدريس الذى سيكون عونا له في الحصول على وظيفة مـدرس لوقت كامل ، وهذه هي رغبتـــه الاولى ‧

ولا نزاع من جانب « الفندق » فى أن « هارى مايلى » هذا ليست له سلطة استخدام « تشيك » لهذا « العمل » وحيث أن « هارى مايلى» لم يشهد بما يوضح لنا شروط الإستخدام ، فانى مضطر الى قبول دليل« تشيك » على علاته ، وهذا ما فعلته هنا ٠

التفرقة القائمة على الجنس (أى الموجهة ضد النساء) :

وبالنظر الى السبب الذى تقدم به الشاب الزنجى « تشيك » ، والذى يفيد عدم رغبة أحد أصحاب الفندق فى أن يعمل فى « اللاونج ».(قاعة المشروبات بالفندق سالف الذكر) ـ لا نجد ثمة خصاما أو نزاعا مهما فى الامر ٠٠ بل ان نفس الكلمات التى استخدمت فعلا قد لا يتذكرها تماما كل طرف ، أو يمكن التعرف عليها فى كل شهادة أدلى بها كل طرف على حدة ٠ ولكن من الواضح أن « هام » أشار الى أن من سياسته أن يكون لديه « مستخدمات » أو « عاملات » لخدمة الزبائن فى « اللاونج » ، موقنا مثل هذا الصنيع أمر مفيد لصالح العمل بالنسبة الى الزبائن الذكور الذين يكونون غالبية المترددين على المشرب ٠ ثم أن هذا الامر يحول دون أن يغدو الزبائن مصدر اضطراب أو شغب فى قاعة المشروبات (اللاونج) ٠ وانى لأمثل ، من ناحيتي ، فكرة انه كان مخلصا بالفعل فى اعتقاده هذا ٠

كما أشار « هام » فى دليله الى أن سياسته كانت تقضى بأن تجعل عمل فتيات « المشرب » (أو اللاونج) أمرا متاحا للآخرين ممن يخدمون كمقدمى طلبات فى قاعة الطعام ، وذلك قبل أن يستخدم عمالا جدد للفندق ٠ اذ تعطى مثل هذه السياسة ، من هم أقدم عهدا بالخدمة من العاملين ، الفرصة لزيادة عدد ساعات عملهم ٠ وبالتالى معدل دخلهم ، وهى سياسة نالت التأييد من المدعوة « مينى أومار » Minnie Omer التى شـــهدت بأن « هام » استخدمها فى شهر سبتمبر سنة ١٩٧٩ بصفة « عاملة سويتش » لمدة أربع ليالى من كل اسبوع ٠٠ مع فرصة للعمل ليلتين أو ثلاثا فى الاسبوع فى « المشرب » كذلك ٠

ولقد جادل المستر « سيتك » ، نيابة عن « الفندق » المشار اليه انفا ، قائلا انه بقدر ما يعني الامر موضوع التفرقة القائمة على الجنس في هذا الصدد ،فان « الواقعة » هنا تشكل تلك الحالة التى يقوم فيها « المؤهل » المهنى الحقيقى على أساس « الجنس » (أى جنس مقدم طلب الاستخدام) ٠٠ كما جادل فى أمر التفرقة بين « أفضلية » تبنى على أساس الجنس ، وتفرقة (فعلية) يحظرها القانون ، ومن ثم فانه يرى أن التقليد المعتاد (أو العادة المتبعة فى المشارب الاخرى تعد عاملا له أهمية بالنسبة لهـذا المجلس (المنظور أمامه الشكوى ؛ عند بحثه فى أمر هذه التفرقة وقدمت مس جارير ما يفيد بانه من أجل تأسيس الدفاع عن شروط « المؤهـل المهنى الحقيقى » المنصوص عليه بالقسم ١١ (أ) من القانون ، فان المدعى عليه يجب أن يقدم دليلا مؤيدا بالحقائق على أن خسارته الاقتصادية التى كانت ستنجم فيما لو كان قد استخدم لقاعةالمشروبات خدما من الذكور ٠

ولقد أعطيت جانبا من التفكير الجاد لهذا الامر ، وبالتالى أجد أننى غير قادر على أن أوافق على أى من الرأيين فى هذه الدعوة ٠ فلكى نقـول أن تفضيل عملاء « رب عمل » ما ليتولى خـدمتهم ذكـور أو أناث مما يتسبب عنه فوارق اقتصـادية بالنسبة لارباب الاعمـال ـ أعده أمرا مشـكلا لشـرط « بنـاء المؤهل المهنى الحقيـقى على أسـاس الجنس » ممـا يعـادل تلك الحـالة التى يتـم فيهـا خلق « **اختبـار** » يقوم على أسـاس من « مقيـاس عرفى » (لا قانونى أو رسمى) للبت فيما اذا كانت هناك تفرقة أم لا ٠ ان الامر هنا يكون بمثابة امتداد نسبى لهذا المبدأ الذى يذهب الى أنه اذا كان معظم الزبائن والضيوف فى « مطعم » ما ينطوون على شعور الكره ، أو نية الاضرار ؛ بالسود ، ، أو باليهود ، أو بالايقوسيين ، ، فان صاحب « المطعم » يكون له الحق عندئذ ـ وبقوة القانون ـ فى أن يرفض تخديم السود (الزنوج) أو اليهود ، أو الايقوسيين فى محله ٠ ان التاريخ الطويل للكفاح من أجل حقوق الانسان ، على أرض هذه القارة ، وفى أماكن أخرى ـ لا يمكن أن يترك شكا أو ريبة فى أن مثل هذه الحجج المقدمة

من المدعى عليهم ، فى هذه « القضية » لا تستاهل اليوم التفاتا موضوعيا اليها

ولست أستطيع الاعتقاد بأنه عند سن قانون حقوق الانسان ، قصـــد المشرعون فى اقليم « نوفاسكوشيا » أن الحقوق والحريات المبينة بكل جلاء ووضوح فى ديباجة القانون المذكور — وفى صلبه كذلك — يمكن أن تطوق أو يحتال عليها هكذا ، بكل حرية ، ودون ما تحرج أو تأثم !!

ان « المقاييس » فى هذا الصدد قد أقامها هذا القانون • وقد قصد بها فعلا أن يكون مجال تطبيقها عاملا وشاملا لكل أنحاء الولاية ، بغض النظر عن شعور جماعة بعينها أو حتى شعور المجتمع (بوجه عام) •

وبناء على ذلك ، فانه بالرغم من احساسى ببعض العطف على وجهة نظر المسئولين عن « الفندق » المذكور — اذا كان ثمة فعلا ضرر اقتصادى قد ينجم عن استخدام عاملين فيه من الذكور (دون الاناث) ، إلا أنى مضطر أن أجد أن المستر « هام » — بالنيابة عن ذلك الفندق — قد خرق حرمة نصوص القانون الخاص بحقوق الانسان ، وذلك فى القسم الحادى عشر (أ) منــه ، وأن « الحماية » المتاحة بمقتضى نصوص هذا القسم ذاته فى الفقرات (أ — د) لم يقم على مبررات التمسك بها هنا برهان أو دليل •

الادعاء بوجود تفرقة عنصرية :

واذا وجدنا الأمر على ما هو عليه ، كما ذكرناه ، فقد لا يبدو من اللازم أو الضرورى البت فيما اذا كان ثمة خرق لنصوص القانون التى يتضمنها القسم الثامن منه ، والمتعلق بالتفرقة من أجل العنصر أو اللون ، بالنسبة لمقدم الشكوى (المدعى) ؟؛ ولكن من أجل استيفاء مهام واجبى (القضائى) على الوجه الانسب ، فانى أشعر بوجوب عمل « استقصاء » لكل من الادعــاءات المقدمة ؟

وهذا الامر انتهى بتقرير « مصداقية » أقوال الشاهد « فيل بيريب » ، من واقع معارضته بأقوال المستر « هام » فبيريب كان « مساعد مدير » الفندق •• وهو الذى كان عليه — بهذه الصفة — أن يرفع كل أمر مباشرة إلى المستر

« هارى مايلى » ؟ وقد قرر بأسلوب « توكيدى » أن « هام » أخبره ، وبحضور « هارى مايلى » ، بأنه لا يريد أشخاصا من السود للعمل فى «اللاونج» (قاعة المشروبات) ٠ومنثم ، فقد أمره ، أو بالاحرى طلب الى « مايلى » بالاستغناء عن تشيك ٠ وعندما لم يفعل ـ هو وبيريب ـ ذلك ، قام « هام » من ناحيته بطرده ؟٠

أما « هام » فقد أنكر انكارا صريحا ، وتاما ، (Flatly) أنه قال كلاما كهذا أو أنه صدر عنه قط بل هو يقول ان الاعتبار الوحيد الذى أخذ به (فى هذا الشأن) هو تفضيله للاناث كخادمات ومقدمات طلبات فى قاعة المشروبات (اللاونج) ٠٠ هذا الى أن العاملين الموجودين أصـــلا لهم الاولوية على سواهم ٠

ولقد وضح المستر « بيذيك » بأن الدليل الذى ساقه « بيريب » هو دليل أضعف من أن يكون مقنعا ، وأن ذاكرته بشأن « الواقعة » غير ثابتة ، أو مستقيمة ، وأنه كان صديقا حميما (لتشيك) وأنه لم يكن يعمل كمساعد مدير للفندق ٠ كما أننى ـ من ناحيتى ـ احتطت لنفسى فى هذا الشأن ، تأسيسا على أنه ما دام قد فصل هو الآخر ، فقد يكون من المحتمل ، طبعا ، منطويا على حقد بسبب ما حل به ٠ أما دليل « هام » فقد كان أكثر وضوحا ، بوجه عام ، من ناحية تواريخ الاستخدام ، بحكم أن عنده دفاتر وسجلات التخديم التى يمكن أن يعتمد عليها فى هذا الشأن ٠

لكنه ـ شأن كل الشهود ـ كان مع ذلك غامضا نوعا ما إزاء التاريخ الحقيقى وكذا أيام العمل الاسبوعية ، على وجه الضبط والتحديد ٠ لقد كان يعول فى هذا على تواريخ قبض الاجور المدونة بسجلات الفندق ٠

واذ تمت ملاحظاتى بشأن كل من هذين الشـــاهدين ، مع مراعاة أن شهادة « هارى مايلى » ما زالت ناقصة (لعدم حضوره أصلا) حتى لأجد عندى انطباعا بأن « بيريب » قد ظهر لى أنه أمين وصادق كشاهد لم يكن فى

مركز من يريد الافادة بشيء من وراء شهادته · كما انه لم يهتز أو يضطرب عند مواجهته بشهادات الآخرين ، فى أى تفاصيل مادية ، فضلا عن أنه كان يسارع بالتسليم بوجهة نظر غيره ــ بملء اختياره وحريته ــ حين يحس أنه غير متأكد تماما من بعض ما يدلى به ، أو من امكان وقوعه فى خطأ ما بشأن الدليل الذى قدمه · أما « هام » فربما كان هو الاكثر ليونة وسلاسة من غيره واذا كان لا مفر من الاختيار بين هذه الادلة والشهادات ، فانى أقبل دليل « بيريب » حيث يختلف (كذا) عن تلك التى قدمها أو أدلى بها (هام) ·

وبناء على كل ماتقدم ، أجد أن الادعاء بوجود « **تفرقة** » غير مشروعة قانونا ــ ومؤسسة على العنصر أو اللون ــ قد توافرت أركان قيامها تماما ·

وفى « الدعوى » المقدمة من المدعى (الشاكى) ــ وطبقا لاغراض هذه المحاكمة ــ فان كلا من « العنصر » أو « اللون » يعد هنا مرادفا للآخر ·

شخصية « الطرف الثالث »

هذا ، واننى لاكون مهملا لواجبات منصبى هنا ، اذا أنا لم أشر الى موقف المستر «بيريب» ، فهو ليس شاكيا وليس عنده شيء شخصى ينبغى كسبه من وراء هذه المحاكمة ·· ثم ان دليله مبنى على أن المستر « هام » أمره بطرد « تشيك » ·· وحين لم يقم بتنفيذ هذا الامر ، طرد هو الآخر من الفندق ! فلو أن «بيريب» هذا قام بتنفيذ ما أمر به ، لكان قد استبقى وظيفته ولم يتعرض لفقدها · وفى رأيى ، كان يظل آمنا من الاستهداف لاى عقوبة قانونية قد توقع عليه · وانه ، بدلا من ذلك ، رفض أن يصبح طرفا فى « عملية » خرق حرمة قانون قائم ، وقد تحمل فقدانه لعمله من جراء ذلك الموقف · وربما كان لديه اجراء ما يعالج به هذا الوضع الناجم عن التعسف فى فصله ، ولكن يبدو من المستغرب حقا أن القانون نفسه لا يحمل فى نصوصه أى علاج لمثل من هو فى حالته أو وضعه ! ·· ولعل الهيئة التشريعية (المجلس الذى له سلطة

سن القوانين) قد يرغب من ناحيته ، فى أن يعد حالة كهذه موضوعا يحدوه الى ادخال تعديل مناسب على مواد القانون المشار اليه ٠٠

التعويض :

أخيرا ، أصل الى لب الموضوع المتعلق بكيفية تعويض المستر (تشيك) لقاء خرق « القانون » بالنسبة اليه ، فى حدود الحالات التى حكمت بوقوعها بعد التمحيص والتحرى ٠ وقد نص القسم ٢٦ (أ) فقرة (٨) من قانون حقوق الانسان على أن لمجلس التحقيق المختص أن يأمر أى طرف قام بمخالفة نصوص هذا القانون بأن يقوم من جانبه بعمل ما أو يظهر أى شىء يدل على الامتثال فعلا لنصوص هذا القانون ، كما أن عليه أن يقوم بتصحيح أى ضرر تسبب فى احداثه لاى شخص ، أو طبقة من الناس ، أو أن يلتزم بالتعويض عن هذا الضرر المترتب على ذلك ٠ ويبدو أن كلا الطرفين يشعر بأن التعويض المالى هو الامر الوحيد المناسب فى هذه الحالة ٠ وأوافق ، من جانبى ، بأن اصدار أمر الى الفندق المشار اليه، بضرورة الامتثال لاحكام القانون ، سيكون شيئا قليل النفع والجدوى ٠ ان الشاب « تشيك » يملك الآن عملا بديلا ، كمدرس ، الامر الذى كان يرغب فيه منذ البداية ، ومن ثم ٠٠ فهو لا يبحث ، فى الواقع ، عن اعادة توظيفه ٠ ان « تشيك » هذا يدعى أحقيته لمبلغ (١٥٠٠) دولار مقابل أجر ست أسابيع حرم من أجرها وبنى تقديرها على أساس أن أجر الاسابيع الستة هو بواقع ٢٥٠ دولارا فى الاسبوع ، يضاف الى ذلك مبلغ ٥٠٠ دولار مقابل الآلام التى تحملها ، بسبب ما شعر به من اذلال وامتهان ، وحرج نشأ عن فقدانه لعمله ٠

والدليل الخاص بما لحقه من خسارة ، والمبنى على الارقام المقدمة فى الدعوى ، ليس من الدقة على الوجه الذى كان يجب أن يكون عليه ٠ اننى أناقش أيضا الاساس الذى بنى عليه المستر « تشيك » ادعاءه ٠٠ فهو لم يستخدم « فعليا » طوال فترة امتدت من الاسبوع الاول من سبتمبر حتى الرابع من شهر فبراير سنة ١٩٨٠ ٠٠ وهى فترة تقارب ٢٢ أسبوعا ٠ وانه ليبدو لى

أن تقدير « التعويض » على أساس الاضرار الحاصلة ، يجب أن يتبع بدقة منهج التقدير الذى تأخذ به « المحكمة العليا » ، وبناء الامر على أساس أن يوم العمل هو ثمانى ساعات ، فان تقديراتى الحسابية فى هذا الصدد ، تبين أن المستر « تشبك » كان يجب أن يستحق أكثر من ٢٧٥ دولارا في الاسبوع لو أنه عمل طول الوقت كمقدم طلبات (Waiter) ، و ٢٠٠ دولارا أسبوعيا كحارس باب ٠٠ ولكنى سأقبل مبلغ (٢٥٠) دولارا أسبوعيا على أساس أنه معدل الاجر الدقيق والمضبوط (الواجب الاخذ به) ٠ ومن المعلوم أنه أستلم مقابل مبلغ التأمين ضد البطالة ، بمعدل ثمانين دولارا فى الاسبوع ، وعمل يوما أو يومين فى الاسبوع فى وظيفته السابقة بحانة « ميتر » تلك التى كانت ستتيح له الحصول على ما يقرب من خمسين دولارا فى الاسبوع ٠ كما أنه حصل على مبلغ خمسين دولارا لقاء دروس ألقاها فى فن الرقص ، فى غضون الفترة التي كان متعطلا فيها ٠٠ وعلى ذلك ، فان كل هذه المفردات من الدخل كانت ستخفف نسبيا من الأضرار المادية والادبية التى لحقت به ٠

وعند هذه « النقطة » نجد أن وجهة النظر التى تذهب الى أن المستر « تشبك » لم يفصل بتاتا من كل أنواع العمل ، داخل الفندق المذكور (خاصة المطعم أو قاعة الاكل) ٠٠ ان هذا الأمر يمثل ، فى حد ذاته ، شيئا هاما فى هذه الدعوى (له دلالته ومغزاه لا جدال) ٠ وعلى حد كلماته التى نطق بها — وكلمات مستر « هام » أيضا — اشار المستر تشبك وقتئذ الى أنه أخبر بأنه لن يعمل فى المشرب (أى اللاونج) وأنه سيترك العمل به ذلك اليوم ٠٠ ولم يكن ميالا الى شغل وظيفة أخرى بديلا من تلك ٠

وقد إقترح المستر « هام أن يكون المركز البديل ، والمتاح ، هو العمل بقاعة الطعام ٠ وظاهر من واقع الدليل المبنى على جدول أوقات العمل بهذه القاعة ، أن « تشبك » كان قادرا على الاستمرار ، مع قيامه بوظيفة التدريس كذلك ، وأن الانشطة الزائدة الخاصة بمنهج التدريس (الملتزم به) — والتى ادعى أن هذا العمل المتاح فى المطعم سوف يتداخل فيها ويعطلها — لم يكن

بالامر الضروري الذي يحوجه الى طلب استبدال عمل بآخر داخل الفندق ٠٠ ذلك أن كمية العمل الذى كان سيؤديه فى قاعة الطعام ـ وان كان غير موضح أو مبين تماما ـ ما كان ليعطله عن وظيفته الاخرى (التعليمية) ٠٠ على أننى اسلم هنا بأنه ـ أى العمل بالقاعة ـ شيء اقل من ذلك يعلمه معظم المستخدمين فى قاعة المشروبات ٠ وبالنسبة لقلة المعلومات والبيانات المتاحة بصورة افضل ـ فى هذا الصدد ـ فانى احدد رقم (٥٠) دولارا فى الاسبوع ، كفارق أجر بين ما كان سيؤديه مستخدمو قاعة الطعام وبين ما كان سيؤديه أحد المستخدمين فى قاعة المشروبات (أى اللاونج) بالفندق المذكور ٠

وبمقتضى التعليل ـ وكذا الحيثيات ـ التى تضمنتها قضية (ستيد ضد اليوت وكولفيلد موتورز ليمتد (سنة ١٩٦٣) ٠ د٠ ل ٠ ى (الملف الثانى ـ صفحة ١٧٠) ـ يتضح أنه فى ولايتنا هذه ، لا تتناسب عادة أقساط التأمين مع الاحكام القضائية الخاصة بتعويض الاضرار ، كما أنه من الواضح قانونا ـ ان لم يكن عمليا ـ أن الاعانات التى يكفلها التأمين ضد البطالة هى فى الواقع « تأمين » بكل معنى الكلمة كما أن المنافع والفوائد ، والاعانات الاخرى ، التى حصل عليها المستر « تشيك » ـ مقابل عمل بديل ـ لم تكن لتخفض من مقدار المبالغ المدعى بها لتعويض الاضرار ، كما لم يكن هو ليحصل عليها ، كشىء متاح له لو انه كان يعمل فى عمل آخر بديل ، بقاعة الطعام ، فى الفندق المشار اليه ٠ وبناء على ما تقدم ، أجد أنخسائره تبلغ ـ تقديرا ـ ما قيمته خمسون دولارا فى الاسبوع ، اذا ما ضربناها فى (٢٢) أسبوعا تكون قيمة الحاصل الف ومائة دولار ٠

أما بالنسبة للامتهان ، والحرج ، اللذين تعرض لهما ، فان الوقائع المشكو منها قد تمت فى مكان خاص (أو ما هو من قبيل ذلك بصفة جوهرية) ٠٠ ومن ثم فانى آمل أن يقع الجزء الاكبر من هـذا الامتهـــان على رأس « الفندق » نفسه وليس على رأس المستر « تشيك » ، الذى ليس هناك ـ بالنسبة له ـ ما يخجل منه أصلا ٠ لهذا ، فانى أحكم له بتعويض عن هذا الامر قيمته مائة دولار ٠

حجج تؤيد مبدأ الاحالة الاختيارية على المعاش ، وحجج أخرى تعارضه :
عن مناقشات الكونجرس الاميركى (*)

فى عام ١٩٧٨ أضاف التشريع الاتحادى الفدرالى اعتبار السن الى الأسس التى يتم عدم قبول مبدأ التمييز أو التفرقة على أساسها — وفى سنة ١٩٧٧ —وقبل التصديق على هذا القانون ، لخص تقرير اللجنة المختارة من أعضاء الكونجرس لبحث مسألة التقدم فى السن ، الحجج التى تؤيد مبدأ الاحالة الاجبارية الى المعاش ، والتى تناهضه وهو تقليد ، أو عادة ، تحتاج على الاقل الى بعض الدفاع ، اذا كان لابد من التوفيق بين هذا المبدأ وبين مبدأ تكافؤ الفرص ٠٠ بصرف النظر عن اعتبار السن ٠

وفى جلسات الاستماع التى عقدتها اللجنة المذكورة بشأن موضوع السياسات الخاصة بالسن (هذا العام) — أنصتت اللجنة المشار اليها الى آراء واتجاهات مختلفة ، من كل من المؤسسات والشركات الكبرى والصغرى — وبعضها يعارض فى الاخذ بهذا المبدأ ٠ كما أنصتت اللجنة الى آراء واتجاهات « جماعات المصالح » العامة والخاصة ،واتحادات العمال ، والاساتذة الجامعيين (من فقهاء قانون وخبراء اقتصاد) ٠

أخيرا استمعت اللجنة من كبار السن أنفسهم من الامريكيين ٠ وبينما اختلف هؤلاء فى عباراتهم ازاء هذا الموضوع ،وفى مدى تأكيداتهم التى أوردوها للتدليل على سلامة وجهات نظرهم ، فان الاتجاه العام لهذه الحجج ، من مؤيدة ومعارضة ، يمكن تلخيصه فى « القوائم » التالية :

(*) راجع « التكلفة الاجتماعية والانسانية للتعطل الاجبارى » — تقرير مقدم من اللجنة المشكلة من اعضاء « الكونجرس » لبحث المسائل المتعلقة ٠ بالتقدم فى السن (محضر الاجتماع الخامس والتسعين للكونجرس — دور الانعقاد الأول) اغسطس سنة ١٩٧٧ ٠
(المطبوعات العامة رقم ٩٥ — ٩١)

(ا) حجج مؤيدة لمبدأ الاحالة الجبرية الى المعاش أو التقاعد :

١ ـ ان بعض كبار السن ـ كفئة معينة من العاملين فى المجتمع ـ قد يكونون (بالنسبة لظروفهم الخاصة) اقل اهلية أو أدنى ملاءمة لتولى بعض الأعمال والمناصب ـ من صغار السن من العاملين ، وذلك لأسباب منها :ـ

(أ) انحطاط القدرة الجسمانية والعقلية ، هى « ظاهرة » توجد بنسبة أكبر فى فئة كبار السن بالذات ٠

(ب لا يتعلم كبار السن من العاملين ، بصفة عامة ، مزيدا أو جديدا من المهارات والخبرات ، بنفس السهولة واليسر التى يتعلم بها صغار السن منهم ، بداهة ٠

(جـ) يتميز كبار السن بقدر أكبر من عدم المرونة بالنسبة لمتطلبات العمل ٠٠ وذلك بسبب قواعد ولوائح العمل ، ونظم الأقدمية أو الأسبقية ، وكذا مستويات الأجور ٠

(د) مستوى التعليم والتحصيل عند كبار السن أدنى منه عند صغارهم

٢ ـ ان علم الطب غير قادر على « تقييم » الأفراد ليحدد على وجـــه الحسم والدقة الكفايات الجسمانية والنفسية للعـــاملين المفتـــرض أن تمس الحاجة اليهم فى مختلف الأعمال والتخصصات ـ فيما لو لم يكن هناك مقياس عام لمبدأ الاحالة الجبرية الى التقاعد (المعاش) يمكن الاحتكام ـ أو قد تمس الحاجة الى وقت « ومال » كافيين ليتسنى اجراء مثـــل هذه التحـــديدات أو المقاييس « الفردية » لمستوى الملاءمة والصلاحية للعاملين ٠ كذلك من العسير اجراء اختبار لفرد من الافراد بشأن تحديد صلاحيته لعمل ، على نحو عادل ٠

٣ ـ الاحالة الجبرية الى المعاش (بصورة قانونية رسمية) تنفيذ ماء الوجه بالنسبة لكبار السن ممن لم يعودوا صالحين أو قادرين (ذكورا أو اناثا) على أداء واجبات أعمالهم على الوجه الملائم أو المناسب ، وهو الأمر

الذى كان سيضطر أصحاب الاعمال – فى مثل هذه الحالة – الى اعفائهم من العمل واحالتهم الى التقاعد جبرا عنهم ٠

٤ – ان الاحالة الجبرية الى المعاش أو التقاعد ، تقدم وضعا يمكن التنبؤ به٠ وهو وضع يسمح مسبقا لكل من الادارة والعاملين ، بالسير قدمافى رسم خططه أو مشروعاته بالنسبة للمستقبل ، فيراعى بذلك صالحه كما يراه ويقدره ٠

٥ – وقد يكون الأمر أكثر تكلفة بالنسبة لبعض رجال الأعمال ، فى حالة تشغيلهم لقوة عمل مؤلفة من كبار السن مقابل الالتزام ، فى هذه الحالة ، برسم وتنفيذ الخطط الخاصة بسداد مبالغ المعاشات المختلفة لهم ، وكذا أقساط التأمين الصحى والتأمين على الحياة الخ ٠٠

٦ – بفضل مبدأ الاحالة الجبرية الى المعاش أو التقاعد ، فى سن مبكرة أو سابقة نسبيا على تلك التى قد يختارها الشخص لنفسه – تتوافر فرص أكثر أمام صغار السن من العاملين لتخديمهم وتوظيفهم ٠ وهذا قد يساعد على تنفيذ خطط الاضافة والاحلال فى قوة العمل بالنسبة للشركات والمؤسسات كما يسمح بادخال ، وغرس أفكار وأساليب جديدة فى محيط العمل ٠٠

٧ – ان كبار السن من العاملين يستطيعون عند اعتزال العمل ، التعويل على صناديق التأمينات الاجتماعية ، أو على أى دخل يجيئهم عن طريق المعاش ، مفسحين بذلك مجال الأعمال أمام صغار السن من المتعطلين فعلا ٠٠ ممن لا دخل لهم من أى مصدر ٠

(ب) حجج ضد المبدأ سالف الذكر :

واليك الحجج المناهضة أو المعارضة :

١ – ان الاحالة الجبرية الى التقاعد أو المعاش ، المبنية على اعتبار السن ، يعد أمرا يدخل فى نطاق التفرقة والتمييز الذى هو فى غير صالح

العاملين أنفسهم · انه ضد مبدأ الفرص المتكافئة كذلك · وقوانين الاحالة الجبرية الى التقاعد قد تحداها البعض على اعتبار أنها قوانين غير دستورية لأنها تنكر على الأفراد حقهم فى فرصة متكافئة فى حماية القوانين لهم ·

٢ — ان ترتيب أعمار معينة — وفق تسلسل زمنى خاص — لهو مؤشر ضعيف لا ينهض حجة على قدرة الشخص على أداء عمل من الأعمال ·· ومن ثم ، فأن الاحالة الجبرية الى التقاعد ، عند بلوغ سن معين ، لا تأخذ فى الاعتبار ذلك التفاوت الحقيقى في الطاقات والمواهب والقدرات ·

وتوضح الدراسات (التى أجريت فى هذا الشأن) أن العاملين فى مستطاعهم أن يعملوا بكفاية واقتدار فيما بعد سن الخامسة والعشرين ·· وقد يكونون أفضل ممن هم أصغر سنا ، بفضل عامل الخبرة والالتزام بمقتضيات الوظيفة ·

٣ — الاحالة الالزامية الى التقاعد تستطيع أن تسبب متاعب كبار السن ، وعلى سبيل المثال :

(أ) تتمخض هذه الاحالة عن خسارة فى كلا العمل « الوظيفى » ، والدخل ، للأشخاص العاملين ·

(ب) ان الاحالة الى التقاعد الجبرى فى سن معينة قد تتمخض ، فعلا ، مزايا أقل نسبيا من ناحية قواعد التأمينات الاجتماعية ، خاصة اذا اعتبرنا أن العامل أو المستخدم كان من الممكن أن يحصل فى سنواته الأخيرة فى العمل على دخل أكثر من ذلك الذى كان يحصل عليه فى سنواته السابقة ·

(جـ) ان الاحالة الى التقاعد على هذا ، هو أمر ضار ، بصفة خاصة ، لبعض النساء ممن لم يبدأن العمل الا بعد نمو أطفالهن (بالقدر الكافى) ، أو بعد أن يترملن أو يطلقن · ان هذه الاحالة الجبرية الى التقاعد تحدد مدى « عمر » الاشتغال ، أو فرصته ، بالنسبة لهؤلاء النسوة ، وتقلل بالتالى من

قدرتهن على تكوين مزايا لهن او فوائد اساسية يستمتعن بها ٠٠ عن طريق العمل ٠

(د) ان هذه الاحالة الجبرية يمكن أن تسبب متاعب اقتصادية كبيرة لعدد متزايد من العاملين من كبار السن ، الذين عليهم التزامات مالية ، كثيرة تعد ، فى العادة ، المجال الطبيعى لالتزامات صغار السن قبل غيرهم ـ ومن قبيلها رهون المنازل والبيوت وأقساط شراء السيارات ، وما شاكل ذلك ٠

وبالأضافة الى هذا ، نجد أن عددا متزايدا ، على وجه السرعة ، من كبار السن (ممن تتراوح أعمارهم بين ٦٠ ـ ٦٥ سنة) يعانون عبء المسئولية المالية بالنسبة لآبائهم المسنين ـ ان وجدوا ـ أو بالنسبة لبعض ذوى قرباهم الآخرين ٠

(هـ) ان الاحالة الجبرية الى التقاعد ، قد تسىء الى صحة الكثيرين من الأفراد الذين تمثل لهم وظيفتهم مصدرا رئيسيا للمركز الذى لهم فى المجتمع ، ولطاقة الرضا النفسى الخلاقة ، ولممارسة العلاقات الاجتماعية (والانسانية) السوية ٠٠ فضلا عن التمتع بالاعتبار الذاتى بين الناس ٠

٤ ـ ان الاحالة الجبرية الى التقاعد يسبب فقدانا ملموسا فى رصيد المهارات والخبرات التى للقوى العاملة ، مما يتسبب عنه ، كذلك ، انخفاض فى مستوى الناتج القومى ٠

٥ ـ يسبب هذا الأمر كذلك ، زيادة فى النفقات العامة ، بالنسبة لبرامج الحفاظ على الدخل الحكومى ، من حصيلة التأمينات الاجتماعية ، ودخول الضمان الاضافية ٠٠ كما يزيد من عبء البرامج الخاصة بالخدمات الاجتماعية ٠

٦ ـ ان هبوط معدلات المواليد ، سوف تعنى حجما اقل نسبيا من « قوة العمل » ، سيلتزم باغانة ، واعالة ، قطاع كبير من السكان المحالين الى التقاعد الجبرى ، فى غضون القرن التالى ٠

والحق أن المشاكل الاقتصادية الناشئة عن مثل هذا الوضـــع يمكن تيسيرها عن طريق تأخير سن الاحالة الجبرية الى التقاعد ، أو الغاء هـــذا المبدأ جملة ، فى أى سن محددة (على سبيل التحكم) ٠

قضية أنتونى فويت ضد « مخابز الماى بول » (*) :

هذه القضية الواردة هنا توضح لنا حالة من حالات التطبيق للتشريع الكندى الذى تحظر أحكامه التفرقة أو التمييز المبنى على أساس السن)
(مجلس تحقيق نوفاسكوتشيا سنة ١٩٨٠) :

حيثيات الرئيس سودرلاند :

ان الموضوع الذى علينا أن نبت فيه هنا هو ما اذا كانت مخابز « الماى بول » فى رفضها لاستخدام المستر « أنتونى فويت » قد خرقت أحكام القسم الحادى عشر (ب) الفقرة الأولى (أ) من قانون حقوق الانسان ، التى تنص على ما يأتى :ـ

« يحظر على أى شخص أو أى وكالة (كمؤسسة أو شركة) ممن تسرى عليهم أحكام الأقسام ٨ ، ٩ ، ١٠ ، ١١ من القانون سالف الذكر ـ أن يميزوا أو يفرقوا بين شخص وآخر (أو بالأحرى أن يضيروا فردا) بسبب (أ) سن هذا الفرد اذا ما بلغ سن الأربعين ولم يكنقد بلغ بعد الخامسة والستين من عمره » ٠٠

الوقائع :

قرر المستر فويت ـ وهو هنا الشاكى والشاهد الأول أيضا ـ أنه بلغ سن الستين من عمره وأنه كان يعمل « خبازا » ٠ وقرر كذلك انه استخدم أولا فى

(*) بتصريح من « هيئة القانون الكندى » لحماية حقـــوق الانســـان (أغسطس سنة ١٩٨٠) ٠ وقد تم تغيير أسماء رئيس الهيئة والمستشارين وكذا أسماء الأشخاص ٠

« مخابز ماى بول » فى عام ١٩٣٩ ، وأنه اضطلع بعبء عدد من الأعمــــال والمهام ، منذ استخدامه الأول ٠٠ بدأ فى ذلك التقدم من نطاق عمليات غسل الأوانى والطاسات ، وتنظيفها ، الى نطاق الاشتغال المباشر بعمليات قسم « العجن » ، ثم الى نطاق عمليات خبز الأرغفة وغيرها من المعجنات والفطائر (Pastry) ٠٠ كمـــا قرر أن جـورج بنسن ــ والد كل من توماس بنسن وجوزيف بنسن ، وروث ويستكوك ــ كان هو مالك هذه الشركة عندما استخدم فيها أول مرة ٠٠ وقال أن جورج بنسن المشار اليه لم يشك منه قط بسبب عمله ٠ وأضاف أنه فى ذات يوم من أيام يناير سنة ١٩٨٠ ، كان يعمل فى « مخابز ماى بول » حين جاء اليه « توماس بنسن » ٠٠ (والدليل الذى قدمه لنا اثباتا لما حدث هو قوله الآتى ٠٠) : « كنت أخلط شيئا » ما حين جاءنى المستر توماس بنسن ، وأخبرنى أن لديه أنباء لى فحواها أنه سيكون هناك تسريح » لبعض العمال ، وأننى سأكون من بين هـــؤلاء ٠ وفى ذلك الوقت ، سألته عما اذا كانت الأقدمية والأسبقية لها أى شأن أو قيمة فى هذا الصدد ٠٠ ولم يقل هو شيئا يذكر عن هذا الموضوع ، عدا أنه بدا كمن يقدح زناد فكره بحثا عن حل ، ولكنه لم يكن هناك من حل ، وأنه كان على أن أرحل عن المحل ٠٠ وان كان قد ذكر لى بأنه لم يعد عنده من العمال من يعتمد عليه (فى محله أى مخبزه) ٠

كما قرر أنه عمل لمدة أسبوعين آخرين (بعد هذه الواقعـــة) ، وفى نهايتها لم يعد مستخدما فى « مخابز ماى بول » ٠٠ وأضاف أنه قد عمل فى هذه « الشركة » مدى أربعين عاما ، وكان كمن أصيب بنوع من « الصدمة » حين وجد نفسه مسرحا ، مع أنه أقدم العاملين بالشركة ٠ وقرر كذلك أن المدعو « جارفس لورى » بدأ العمل فى مثل التاريخ الذى بدأ هو فيــــه ، ولـــكن « لورى » هذا كان بمثابة « عم » لأصحاب الشركة الحاليين ، وأن « لورى » لا يعمل حاليا أكثر من ثلاثة أيام فى الأسبوع ، على أساس مبدأ « الاشتغال بعض الوقت » ٠٠ وقال كذلك انه هو (فويت) لم يكن عنده مرؤوسين له ،

عدا زوجته ، وأن زوجته هذه ظلت تعمل ٠٠ ولكنها لم تعمل فى يناير سنة ١٩٨٠ بسبب اجراء عملية لها فى ظهرها ٠ وقال كذلك انه ظن أن جميع العاملين الآخرين لهم مرؤوسون عدا « سيسى جوب » ، وأضاف الى ما تقدم أنه قام بتقديم طلب للعمل فى مكان آخر ، لكنه لم يحصل عليه ، حتى موعد هذه الجلسة ٠ وقال كذلك انه يحصل علي تأمين ضد البطالة ، وكذلك على « معاش » تعويضى لقاء فقدانه لبعض أصابع احدى يديه نتيجة حادث وقع له منذ سنوات ٠٠

وعندما سئل لماذا شعر بأنه أوقف عن العمل ، أجاب : لا أستطيع ٠٠ وليس فى امكانى اعطاء سبب معين ، اللهم الا أن يكون الأمر راجعا الى فارق السن ، أو لأصلى الاجتماعى ٠٠ أو أو ٠٠ أوه لست أدرى » !٠٠

وعندما سئل عن « **الأساس** » الذى بنى عليه شكواه ، أجاب : نعم ، لقد أحسست أنه اذا انتوى أى صاحب عمل تسريح أحد عماله ، فأنه يسرح الذى هو أكبرهم سنا ويبقي علي صغار السن بحكم أنهم سوف يستمرون معه فترة أطول ٠

ولما سألنا المستر « فويت » (الشاكى) عما اذا كان يستطيع أن يتذكر أى سبب خاص دعا المستر توماس بنسن الى تسريحه ، أجاب : أنه أخبرنى ، فى الواقع ، بأن الأحوال قد غدت عسيرة ، وأن هذه المهنة تواجه ضيقا واضطرابا بالغين ، أو بالأحرى نقصا في الطلب على منتجاتها !

وفى المواجهة التى قام بها المستر كيليهر ، أقر الشاكى أنه حدث فى بعض الأحيان انه تبادل المزاح مع بعض الخبازين الآخرين حول موضوع الأحالة الى التقاعد ، لكنه لم يبد قط أى تنبيه أو حتى تلميح قد يدل على رغبته أو نيته فى التقاعد ٠ وذكر أنه عقب تسريحه توجه الى « مكتب القوى العاملة » المختص ، حيث أخبروه أنه يلزمه تقديم شهادة بانهاء خدمته ، ثم قال انه قدم طلبا بشأن صرف « تأمين ضد البطالة » له ٠٠ وقد وجه اليه المستر

« كيليهر » السؤال التالى : « عندما ناقشت موضوع التامين ضد البطالة الذى طلبت صرفه لك من « لجنة التامين ضد البطالة » أو من مكتب العمل ، هل أخبروك بأنه يلزمك تقديم شكوى قضائية بشأن خرق قانون حقوق الانسان ، بالنسبة لك ، قبل استلامك لهذا التامين ؟

وأجاب المستر « فويت » (الشاكى) على هذا السؤال قائلا : لا ، ان هذا كان ٠٠ مجرد رأى أبداه لى أحد العمال (الموجودين وقتئذ بمكتب العمل المذكور) ٠

ولم يتذكر اسم هذا العامل الذى أبدى له الرأى المذكور ٠ ولما سئل هل عندما توجه للمرة الاولى الى « لجنة حماية حقوق الانسان » ، أنهى اليهم أنه سرح من عمله بسبب سنه ؟ أجاب « نعم ، هذا هو ما تقرر بعد ذلك » ٠

وعندما سئل من الذى قرر ذلك ؟ أجاب : الواقع ، بعد تحدثى مع عدد من الاشخاص هناك ، قالوا لى (بمكتب العمل) ـ أقصد ذلك « الشخص » الذى التقيت به هناك ـ أن السبب فى الامر هو سنى لامحالة ، لانه لايوجد سبب آخر خلاف هذا السبب ، ما دمت لم أترك أنا عملى خلال أربعين عاما أمضيتها فيه ، اللهم الا أن يكون ذلك بسبب المرض ٠

وبعد عدد آخر من الاسئلة وجهت اليه ، قرر أنه لم يحدث قط أن ابلغ مباشرة من رب العمل نفسه أنه تقرر تسريحه بسبب السن ، لكنهم أخبروه فقط أن المهنة قد أصبحت غير رائجـــة وأن أحوالهـــا آخذة فى التـــدهور والانكماش !

وعند استجوابه ، مرة أخرى ، بطريق مباشر ٠٠ قرر أنه لم يكن ليعترض على أداء عمل ليلى يعطى له بالمخابز ، لو أن صاحب العمل طلب منه ذلك

وعقب هذا الاستجواب والنقاش ، أشارت « مس جاربر » أنها ترى نقل باب المناقشة فى الدعوى عند هذا الحد ، وأنها مستعدة من ثم لمناقشة موضوع

« السن » بوضعه « الاعتبار » الوحيد (الذى له اثره) فى هذا الشأن ٠ وهنا قدم المستر كيليهر طلبا بالتماس رفض الشكوى لافتقارها الى الدليل المادى ٠ وبعد سماع حجج الجانبين ، وأقوال « محاميهما » ـ قررت أننى لست على استعداد لرفض هذا الموضوع فى هذه الظروف ، كما حكمت بأن المستر « فويت » لم يتعرض لاى اجراء من اجراءات التفرقة أو التمييز وجه ضده ولقد فعلت ذلك بسبب طبيعة الادعاء والصعوبة التى تتمثل فى اثبات أن أحد الافراد قد يتعرض لممارسة عمل من أعمال التمييز والتفرقة ، ضده ٠ وبينما نجد عبء المسئولية الرئيسية عن الاثبات هنا ، يقع على عاتق مقدم الشكوى الا أنى أحسست أن الادلة الاخرى ـ غير تلك التى قدمها الشاكى من الواجب اختبارها وفحصها ـ من أجل اعداد فرصة مناسبة لسماع كلا الطرفين ٠ ومن أجل هذا السبب أعلنت عن رغبتى فى سماع كلا الطرفين ٠ ومن أجل هذا السبب أعلنت عن رغبتى فى سماع شهود المستر كيليهر (هؤلاء الذين يدافعون عن المشكو فى حقه) ٠٠

وهنا نادى المستر كيليهر المستر توماس بنسن الذى جاء وقرر أنه من حملة أسهم شركة « مخابز ماى بول » ، وأنه رئيسها ومدير أعمالها بالفعل ٠ كما قرر انه وأخاه جوزيف بنسن وشقيقه روث ويستلوك يملكون كل أسهم هذه الشركة ، عدا بعض الأسهم المميزة ، أو المفضلة (هكذا اسمها) التى تملكها والدته ٠

ولقد قام دليله على ان الشركة الجديدة التى لها نفس الاسم ، تكونت سنة ١٩٦٧ ، حين تم أخذ الشركة وتسلمها من والده ٠٠ هذا الى ان العاملين الذين كانوا يشتغلون فى سنة ١٩٦٧ بشركة والده ، قد تم أخـــذهم للعمـــل بالشركة الجديدة ، بما فيهم المستر « فويت » (مقدم الشكوى) ٠ وقـــرر ايضا انه لم يعتبر وقتئذ ان أى واحد من هؤلاء العاملين كانت له فى سنـــة ١٩٦٧ اية اقدمية او اسبقية على غيره ٠ وقد قسمت الشركة الجـــديدة الى « شركة للتجزئة وللتصنيع بالجملة » ٠

ثم قال انه بالنسبة لأعمال « التجزئة » ، تم استخدام ستة أو سبعة عمال ، من بينهم ثلاثة أو أربعة تتراوح أعمارهم ما بين ٤٥ ـ ٦٥ سنة ، وأن شقيقته « روث » ، وأخرى تسمى شارلوت ، أعطى لهما الأشراف على قسم التجزئة ، وأنه هو وشقيقه جوزيف لهمـــا الاشراف على « قسم تصنيـــع الجملة » ٠٠ وذكر كذلك أن عمه المدعو « جارفس لورى » يعمل فى « قسم تصنيع الجملة » وأن عمره ٦٨ عاما ، ومنذ حوالى عامين أو ثلاثة ، توقف المستر لورى عن العمل طول الوقت ، وفقا لطلبه ٠٠ وهو يعمل ثلاثة أيام إسبوعيا ٠٠

هذا ويؤدى المستر « لورى » عددا من المهام والوظائف ، بما في ذلك مراجعة « الفواتير » والطلبات ، وأيضا عمليات التسليم والتسلم ، فضـــلا عن « الجنازة » ٠ ولقد قرر أن السادة تايمان وبوت وجـــوان ـ الذين هم خبازون فعلا ـ يعتبرون من حيث الانجاز « أسرع » فى العمل الذى يقـومون به من المستر فويت (مقدم الشكوى) ٠ولقد سئل عما اذا كان يعرف كم يبلغ المستر « فويت » من العمر حين قرر تسريحه من العمل ، فأجاب : لا ، أن السن لا يدخل فى هذا الموضوع قط ٠٠فلو أن الأمر تعلق بالسن فى هذا الشأن ، لكنت قطعا احتفظت بالمستر « فويت » ، لأن الأمر عندئذ سيكون ضد تقديرنا أو حكمنا السليم القاضى بضرورة الاحتفـاظ ببعض العـاملين ممن لهم قدر من التجربة والخبرة ، اذا كان قادرا بعد على مزاولة العمل ٠

ثم استطرد قائلا : وعلى قدر ما استطيع التذكر ، كان المستر فويت على الدوام متلكئا وبطيئا في « عمله » ٠٠ وانه كان ـ كلمـــا تقدم به السن ـ لا يكاد يدرى خاصا عن بطئه هذا ، أو بالأحرى تبلده فى اداء مهام عمله ٠ ولما سئل : والآن ، وقد سبق أن أشرت الى أن المستر (فويت) (الشـاكى) كان في مقدوره أن يؤدى ما يعهد اليه من عمل ، فما تعليلك لكلامك الذى تدلى به الآن ؟

أجاب : انه ·· أقصد انه يستطيع أداء ما يعهد اليه (فعلا) ، الا أن غيره من العاملين يستطيع أداء نفس العمل فى نصف الوقت الذى يستغرقه (فويت) لانجازه ·

وقرر أن المستر « فويت » ، فى الوقت الراهـــن ، قد سرح بحـــكم أن الشركة لديها بالفعل أكثر من حاجتها من العمال ·· كما أنهـــا كانت تمـــر بصعاب مالية دقيقة ، وأن السنة المالية للشركة تنتهى كل عام فى ٣١ مايو ·· وفى نوفمبر من عام ١٩٧٩ كان هناك « تقرير مالى » عن مركز الشركة يشير الى وجود عجز وخسائر ، وقال أيضا انه ناقش موضوع زيادة عـــدد « العاملين » بالشركة مع كل من أخيه وأخته ، وأيضا مع « صهره » الذى يشتغل فى وظيفة محاسب للشركة ·· ومضى يقول انه فيمـــا بين نوفمبر سنة ١٩٧٩ ويناير سنة ١٩٨٠ لم تتحسن الاحوال والظروف المالية للشركة ، وأن الخبازين كانوا يعملون فى تلك الفترة حوالى ٣٥ ساعة أسبوعيا · ولكن كان يدفع لهم الأجر عن ٤٢ ساعة طبقا لسياسة الشركة · وبعـــد مناقشات جرت فى هذا الموضوع ، بين من يعنيهم الامر (أمر الشركة) تقرر فعـــلا التوفير من عدد العاملين ·

وفى « قسم التجزئة » تقرر كذلك الاستغناء عن فتاة عاملة كانت تعمل طول الوقت · وقد ظهر لهم أن من الضرورى التوفير كذلك فى « قسم الخبازة » أو « قسم التصنيع (*) بالجملة » ·· وذكر انه لو كان جميع الخبازين قد قللت ساعات عملهم بالشركة ، لكان هناك خوف — فى هذه الحالة — من أن يتجهوا الى البحث عن أعمال أخرى (اضافيـــــة) ·· هذا ولم تنـــاقش « الشركة » مشاكلها ، ومتاعبها المالية ، مع العاملين بها ·

(*) تصنيع طلبيات الجملة من الحلوى والخبز ونحوهما ·

ولقد سئل كيف وقع الاختيار على المستر « فويت » بالذات ، ليـــكون هو الوحيد الذى يسرح من بين العاملين ؟ فأجاب :

« لقد فعلنا — أقصد استخرجنا حسابيا — من واقع مجمـــــوع أيام الأجازات التى كان يحصل عليها العمال ، « الدليل » على أيهم كان أقل انتاجا وفاعلية ، وأيهم كان من السهل استبداله بآخر ٠٠ وما الذى يمكن أن يكون أفضل هؤلاء العاملين قدرة على العمل والانتاج — لو أننا أجرينا « **توفيرا** » فيهم — وأيهم بالتالى أقدر على انجاز معظم العمل المطلوب ٠٠ وهكذا » ٠٠

وعندما سئل عما اذا كانت « **السن** » قد لعبت فى أى وقت دورا فى توجيه « تفكير » أصحاب الشركة الى تحديد شخص من يجب ابعاده وتسريحه من العاملين ، أجاب : « اطلاقا ، لم نفكر فى هذا لحظة واحدة » ٠ ثم وصف كيف أنه أخبر المستر « فويت » بقرار الشركة فى هذا الأمر ، قائلا :

« لقد دانيت المستر « **فويت** » بعد ظهر يوم من الايام — ولست متأكدا تماما من تاريخ اليوم — وأخبرته أنه كان علينا أن نتخذ فى « **الشركة** » قرارا يقضى بأخراج البعض من عداد العاملين بها ٠٠ وانى آسف جدا لمثل هذا القرار الذى كان علينا اتخاذه ، لأننا لم نعتد أن نجرى توفيرا فى عمالنا ٠٠ بل لقد اعتدنا الحفاظ عليهم وعلى مصالحهم قدر ما نستطيع ، ولكنى أنبأت « تونى » (*) بضرورة اتخاذنا لقرار بشأنه ، بحـــــكم أنه الشخص الذى سيسرح ، وقلت له اننى آسف جدا لهذا الأمر ، ولكن ليس ثمة ما استطيـــع فعله ، من جانبى ، ازاءه ٠٠ مع الأسف !٠

وقرر كذلك أنه أوحى الى المستر « فويت » بأن الامر انما جاء على هذا النحو لسبب معين ، هو أنه الوحيد من بين « العاملين » الذى لا يعول آخرين ، من أجره ٠٠ ومن ثم ، فقد ظن أن المستر « فويت » هذا قد أدرك ، من جانبه ، أن هذا هو السبب فى اضطرار الشركة الى تسريحه دون سواه من العاملين

(*) مختصر لاسم « أنتونى » (الشاكى) ٠

بها · كما قرر أن ـ فى رأيه ـ عدم استطاعة المستر « **فويت** » أداء « **العمل** » الذى يقوم به المستر « لورى » مثلا ·· وأن المستر « فويت» يستطيع أداء بعض العمل الذى يقوم به المستر جوان أو المستر بوت ، ولكن الامر كان سيقتضيه ـ فى هذه الحالة ـ تمضية وقت أطول من ذلك الذى يلزم لهما كى ينجـــزا عملهما المذكور · وأضاف الى ذلك أنه لو كان هناك شخص آخر هو الذى سرح بدلا من المستر فويت ، فكأنه كان لابد للشركة من اســـــتئجار شخص آخر فى هذه الحالة ! (فكأنها لم تحقق وفرا ما) ·· ومضى يقول انه لو كان قد تم تسريح عامل من الذين يعملون فى عمليات الخبز ليـــــلا ، وأن المستر فويت حل محله فى عمله الليلى ، فأن العمل كان سيتم انجازه بطريقة أكثر بطءا وقال أيضا أنه لم يخبر المســـتر « فويت يوما بأن عمله يتم فى بطء ملحوظ أو أنه غير نشيط وفعال فى انجاز عمله ·· وأنه ـ أى فويت ـ يؤدى فعلا ما يعهد اليه من عمل ولكن ببطء يجعله يستغرق وقتا أطول من غيره لأنجازه ·· هذا الى أنه فى قسم الخبز لا يرغب العمال فى أن يعمل معهم المستر فويت وأن يعملوا هم معه ، لأنه ـ كما ذكرت ـ بطىء وغير نشيـــــط مثلهم ·· وأنه منذ أن تم تسريح المستر « فويت » فان جو العمــــل بقسم « الخبازة » قد تحسن عن ذى قبل وأن وحدة العمل هذه (أى قسم الخبازة المذكور) قد غدت من أحسن « **وحدات** » الشركة ، وأن الأمور غدت تمضى بمعدل أسرع نسبيا من حيث الانجاز ·· « بل وبعدد أقل من العمال » ··

وقرر كذلك أن نفقات كبيرة قد استهدفت لها الشركة تتراوح مبالغهـــا مابين ١٣٫٠٠٠ الى ١٥٫٠٠٠ دولار ، وذلك لمواجهة متطلبات نظام الاحماء والتسخين بها قرب نهاية سنة ١٩٧٩ ·· حتى أن الشركة سحبت أكثر مما لها من رصيد بالبنوك والمصارف ، وحتى ان « ملكية » الأسهم التى فى حيازة أحد حملة اسهمها قد اضطر الى رهنها لمساعدة الشركة على مواجهة أعبائها المالية ، وكانت الاجور تمثل المصرف الاكبر للنفقات ، ومن ثم فقد انخفض حجم العمل بالشركة نتيجة للتخفيضات التى اجراها احد عمـــلاء الشركة

(يقصد هنا مخازن « **دومنيون ستورز** ») ، فضلا عن هبوط عام فى حجـــم المبيعات تعرضت له الشركة فعلا ٠٠

وعاد فقرر أنه لم يتحدث الى المستر « فويت » بشأن اعتزاله العمـــل بأحالته الى التقاعد ٠٠ بل انه هو الذي سمع أحدهم يذكـــر أنه قد يطلب التقاعد عن العمل ٠٠ وفيما يلى عدد من « الاسئلة » والاجوبة المتعلقة بهـــذا الموضوع :ـ

س : أنت تقول ان سن المستر « فويت » لم يكن لها اعتبار أو دور فى قرارك الصادر بتسريحه من العمل ؟

ج : انه (يقصد السن) يكون اذن أسوأ اعتبار أو مقياس أعول عليه فى قراراتى ! ٠٠ فلو أن المستر « فويت » كان يؤدى عمله ، بالفعل ، أداء مناسبا ، لكنا مازلنا مبقين عليه بالشركة ٠٠ لأنه لو كان عاملا خبيرا « وخبازا » صالحا لمهمته ، لكان من السخف حقا ، بالنسبة لنا ، أن ندعه يرحل عنا ٠٠ وهو العامل الماهر ، صاحب الخبرة الصالحة ، الذى ينجز عمله على الوجه الأنسب كما يقول ٠ فمثل هذه الحالة ، لا يكون لاعتبار « السن » أى أهمية حيالها ، قط ٠

س : حسن ٠ ولكن هل تظن أنك قلت له أى شىء يوحى اليه بأن تسريحه من العمل انما يرجع الى سنه ؟

ج : اطلاقا ٠٠ لم يحدث هذا منى أصلا ٠٠

ولقد قرر كذلك بأنه لم تكن هناك خطة بشأن استخدام أى خبازين « طول الوقت » أو « بعض الوقت » ، كى يحل محل المستر فويت ، وأنه لا أحـــد من العمال الحاليين يعمل وقتا اضافيا فيما عدا ـ ربما ـ ساعة أو ساعتين ٠ وقرر أيضا أن الخبازين الحاليين يعملون حاليا مدة أقرب الى أن تكون اثنين وأربعين ساعة فى الأسبوع ٠

وعند قيامنا بالمواجهة اللازمة معه ، عاد فقال انه كان يكره التحدث الى العاملين بالشركة عن مركزها المالى ، لخشيته من ألا يرغبوا فى ربط أنفسهم بصير « سفينة على وشك الغرق » اذا ما عرفوا حقيقة المشـــاكل والمتاعب المالية التى تواجهها الشركة بالفعل ··

وأضاف قائلا ، اننا سواء أكان لدينا عمال كثيرون أم كان لدينا القليل منهم ، فقد كنا نؤثر أن نتحمل عددا (اضافيا) على أن نعمد الى تسريحهم طلبا للاقتصاد والوفر · ومن المرجح أن هذه واحدة من الاخطـــــاء التى ارتكبناها طيلة فترة طويلة من حياة « الشركة » ·

وقال انه لا يظن أن التعجيل بتسريح المستر « فويت » سيساعد هنا على اثبات أنه كان يعمل قدر ما استطاع فى انجاز واجبات وظيفته ·

ثم استدرك قائلا :

هذا على قدر ما تسعفنى الذاكرة !·· ومضى يقول انه يشك كثيرا فى أن المستر « فويت » يمكن أن يتغير أبدا ، ثم علل السبب الرئيسى الذى حداه الى انهاء عمل المستر فويت هو أنه كان أقل عمال « قسم الخبازة » عنـــــده نشاطا وكفاية ·· وأن الاستغناء عنه (بحكم ظروفه المهنية) أمر أيسر من أمر سواه من العمال بالشركة · وقال انه كانت لديه فعلا فكرة ما عن المستر فويت ، بشأن رغبته فى التقاعد عن العمل ، وانه اذا كان الامر كذلك ، فأن صدور قرار بتسريحه يجعل هذه الرغبة من جانبه أيسر تحقيقـــا ، وان لم يناقش أمر التقاعد مع المستر فويت · وذكر ، مع هذا ، أنه حتى لو أن المستر « فويت » لم يكن يفكر جديا فى مسألة « **التقاعد** » ، فأنه سيكون ـ رغم ذلك ـ الشخص الذى سيسرح قبل غيره ·· وأنه (أى الشاهد) لم يفكر أبدا فى اعتبار « السن » ، قائلا بالحرف الواحد :

انه حتى لو كان « تونى » مستطيعا أداء العمل بالشركة ، فأنه سوف يظل يؤديه ·· ذلك أن « السن » ، اذن ، ليس لها أدنى شأن فى هذا الأمر ··

ثم ذكر أنهم (بوصفهم أصحاب الشركة) فى حاجة الى تسريح البعض مما يكون له أثره ، لا جدال ، فى التخفيف من عبء الأجور ٠

وقال أن الشركة لم تتعرض لخسائر فى غضون عام ١٩٧٨ ، لكنها فى عام ١٩٧٩ واجهت زيادة فى النفقات ٠

وقال أيضا أن الأشخاص الثلاثة الذين يحملون أسهم الشركة ، كل منهم يحصل على مايوازى ٣٢٥ دولارا كل أسبوع ، وأن « الخبازين » كان يدفع لهم ما يقرب من ٢٦٥ دولارا ، أو ٢٧٥ دولارا ، فى الأسبوع ٠٠ كما أن — فى رأيه — أن أسبوعا يكون أقصر فى ساعات العمل ، ليس هو الحل المنشود ٠٠ بل لابد ، ولا مفر ، من تسريح بعض العاملين ، ولو بمعدل « خباز » واحد على الأقل ، لا أن نبقى على عامل يعمل « بعض الوقت »، ثم هو ليس — فوق ذلك — على المستوى المناسب من الكفاية والنشاط ٠

وباعادة المواجهة ، عاد « الشاهد » يقول : انه فيما بين مايو سنة ١٩٧٨ ومايو سنة ١٩٧٩ ، زاد حجم المبيعات بما يعادل ٣٢٫٠٠٠ دولار ، الا أن النفقات زادت بمقدار ٥٠٫٠٠٠ دولار ٠

وذكر « الشاهد » أن أكبر باب للانفاق هو باب المهايا والأجور ٠

ولقد أقر بأن الشركة تدينه شخصيا بما قيمته ١٥٫٠٠٠ دولار وأن شقيقته مدينة هى الاخرى بمبلغ يقرب من ستة آلاف أو سبعة آلاف دولار للشركة ٠٠ واعترف كذلك أن مقدار ما سحبه من « البنك » الذى تضع فيه الشركة أموالها بلغ فى مايو سنة ١٩٧٩ حوالى ٤١٫٠٠٠ دولار ٠

واستدعى المستر كيلهر الشاهدة تشارلوت نيكيت لأخذ أقوالها فى هذا الأمر ٠ وبعد التأكد من شخصيتها ، قررت أنها تشتغل مشرفة فى شركة « مخابز مابيول » وانها استخدمت لفترة ٢٨ سنة بقسم التجزئة ٠٠

واعترفت أنه مابين مايو سنة ١٩٧٩ ويناير سنة ١٩٨٠ ، واجهت الشركة متاعب مالية ، وأن الساعات الأسبوعية لفتاتين تعمـــلان لبعض الوقت قــد خفضت ، وأنه تم تسريح سائق عربة أيضا ، وقد أقرت أن « الصراف » يبلغ من العمر الثامنة والستين ، وأن عاملة تدعى « مسز دولر » استخـــدمت فى قسم التجزئة تبلغ من العمر ٦٥ سنة ، كما ذكرت الشاهدة (مسز نيكيت) أنها كانت الشخص الوحيد الآخر فى قسم التجزئة التى يزيد عمرها على ٤٥ سنة ٠٠ وقالت ان أولئك الذين عملوا أقل ، قد تم تسريحهم من القسم المذكور ، وأن المستر « فويت » قد جرح ابهامه فى سنة ١٩٧٩ وأبعد عن العمل ربما لمدة شهر ، وقالت انه حين عاد الى العمل ، أخبرها قائلا :

لم أكن لأود أن أكون هنا الآن ٠٠ بل أود لو أنى تقاعدت لو أمكننى « ذلك » ٠ وحين سئلت عما اذا كانت تظن أنه كان يمزح قررت قائلة : فى ذلك الوقت لا ٠ فأنا أسلم بأنه كان يقصد ما يقول أى كان يود لو يتقـــاعد وقتئـــذ ٠

وأقرت بذلك الرأى الذى يذهب الى أن « الشركة » كان عندها اتجاه الى تجمل مابها من عاملين رغم ما تواجهه من متاعب مالية ٠ وقالت كذلك انهم (أى الشركة) لديهم احساس أكثر من المطلوب فى مثل هذه الأحوال ٠

وباجراء المواجهة اللازمة ، قالت الشاهدة انها لم تبحث وراء ما اذا كان المستر « فويت » كان جادا فى رغبته فى التقاعد أم غير جاد ٠٠ وقالت انها تذكر أن المستر « فويت » عاد فعلق على موضوع التقاعد هذا ، أمـــام السيدة روث ويستالوك (أحد أصحاب الشركة) وذلك بعد أيام قليلة من تحدثه عن مسألة التقاعد أصلا ٠ وقالت انه فى « قسم التجزئة » عرف الناس حقيقة الدافع الى اجراء حركة تسريح وأن السبب فى ذلك عـــدم قيـــام من سرحوا ، بأعمالهم كما ينبغى ٠ وقالت ، أن هذا كان جانبـا من السبب ، أو الدافع ، وراء حركة « التسريح » المشار اليها ، ولكنها لا تود من جانبها ، أن تشير الى المركز المالى لأى شخص كان بقسم التجزئة ٠٠

وعاد المستر « كيلهر » فنادى على « روث ويستلوك » طـــالبا اياها للأدلاء بشهادتها ـ وبعد التأكد مباشرة من شخصيتها ، قطعت الشاهدة بأنها فعلا من حملة أسهم شركة « مخابز مابيول » ، وأنها كذلك مديرة ، وموظفة ، بالشركة المذكورة ·· وأنها شقيقة كل من توماس وجوزيف بنشن · وأكدت أن الشركة تألفت في سنة ١٩٦٧ وأنها هي لعبت دورا في تقرير وجوب أن يسرح البعض من « قسم الخبازة » كما قررت أن هذا « القـرار » قديم ، وأن الاصرار عليه استمر قائما ما يقرب من خمسة شهور قبل يناير سنة ١٩٨٠ ، كما ذكرت أن قسم البيع بالتجزئة اهتم به أولا أصحاب « الشركة » أنفسهم ، وتبين لهم ضرورة تسريح أحد من يعملون طول الوقت ، وكذا فتاة كانت تعمل لبعض الوقت · وأضافت أن عاملا واحدا ، وربما عاملين يكفيان لقسم الخبازة ·· وعندما سئلت لماذا اختير المستر « فويت » بالذات لتسريحه بدلا من خباز آخر ، أجابت : « الحقيقة أن من الصعب أن أقول أن السبب راجع الى أن عمله ليس على المستوى الأنسب بحيث يتكافأ فيه مع العمال الآخـــرين في الواقع · وعلى هذا ، فقد كان من الممكن أن يأخذ مكانه أى شخص آخر وأن يفعل ماكان يفعله « فويت » نفسه (ولكن بصورة أفضل) ·· وقد يكون السبب راجعا الى أن أى شخص آخر يمكن أن يحل محله في العمل ·· ايه » !··

ولقد أنكرت أن السن كانت السبب المباشر في تسريحه من العمـــل ، وقررت أنه حين تستأجر « الشركة » عمالا ، لا تضع في اعتبارها مســـألة « السن » هذه ، وأنه ليس ثمة فرق بين أن يكونوا في الستين أو حتى السبعين من عمرهم ·· فنحن نعطى الجميع الفرصة دائما على أى الاحوال » ··

وذكرت كذلك أن « الصراف » البالغ من العمر ٦٨ عاما قد أنزل الى مستوى عامل يعمل « بعض الوقت » في « قسم التجزئة » ، وأنهـــا هى ، شخصيا ، لم تسرح لانها في الواقع بمثابة مؤسسة في هذه « الشركة » ، « لا أكثر » · وأضافت :

« وأنها موضع ثقة ، فضلا عن أنها عاملة حسنة الأداء لمهامها » ·

ولما سئلت كذلك عن كيفية وصول « قرار التسريح » المشار اليه الى علم المستر « فويت » ، أجابت « الواقع ، نحن لم نقل له على وجه التحديد ، مثلا :» تونى ايه ٠٠

لقد درسنا « الوضع » دراسة كافية وقلبناه على جميع وجوهه ٠ فهل هناك أى شخص من العمال الآخرين بالشركة ٠٠ أى « الخبازين » (و أشارت حينئذ الى كل من توم وجو) ـ ممن أمضوا هنا ثلاث الى أربع سنوات ، ويؤدون العمل على مايرام ، هل يمكن ٠٠ (وهنا أدركوا مرامى ، فقالوا) : الحقيقة أن « تونى » لا يستطيع بحال أن يقوم بالعمل على وجه السرعة ، فثمة عملية مزج العجين اذا هى لم تتم ، مثلا ، فى وقتها المحدد ، والمناسب ، فقد ضاع باقى اليوم سدى ! نعم ، اذا لم تنجز أشياء معينة فى مواعيدها المعينة فأن مبيعات الشركة فى الواقع تتعرض كلها للخسارة طيلة ذلك اليوم ٠

ولقد أقرت أنها لم تعمل قط « شخصيا » مع المستر « فويت » (الشاكى) ٠٠ وفي قائمة الأسئلة والاجوبة ، التالية ، ما قد يلقى مزيدا من الضـــوء والاهتمام ، على الموضوع برمته ٠٠

س : حسن ٠ فى نفس الوقت الذى صدر فيه القرار المذكور ، من الذى كان من المفروض أن يذهب الى هذا « الخباز » ويطلعه على فحوى القرار ؟

ج : الواقع ، كان هناك نقاش طويل بخصوص هذا الامر ٠ لقد قلت اننى لم أكن بقسم « الخبازة » اذ كان على أن أشرف على عامـــــلات الدور الأرضى ، ممن يشتغلن بالقسم المسئولة أنا عنه ـ والحقيقة أنه من الصعب محاولة الأقدام على فصل أى عامل لاسيما اذا كان مثل تونى الذى نحترمه جميعا احتراما كليا ٠٠ وكما تعلمون من وقائع هذه القضية ، كنا مستمرين فى التمسك به ، والى أقصى حد مستطاع ٠

س : حسن ٠ استمرى ٠

ج : هذا الى أننى أعلم كذلك أن « دادى » (أى والدها) كان سيعمل نفس هذا الصنيع (أى من حيث التمسك به) ٠٠ لكن اذا بلغ الأمر حد تعريض العمل نفسه للخسائر والأضرار ٠٠ ففى الواقع ، لا مفر ــ فى هذه الحالة ــ من اجراء بعض الوفر فى عدد العمال ، بتسريح اثنين أو حتى ثلاثة منهم ٠٠ أو الرضا باستمرار تحمل « الشركة » لعبء وجودهم ، مع استهدافهـــا ، بالتالى ، لموالاة الخسائر ٠ ولقد تحملنا لمدى عامين ، أى أطول من الفترة التى كان من الواجب الوقوف عند حدها ، الأمر الذى وضعنا حاليـــا فى « ورطة » حقيقية ، وكما تعلمون ٠

س : هل تعرفين من الذى أصدر القرار الخاص بـ « تونى » ؟ ومن الذى ذهب لرؤيته وانبائه به ؟٠

ج : آه ، تقصد من الذى تحدث مباشرة الى « تونى » ؟

س : نعم ٠٠ من ؟

ج : انه العامل تومى ٠٠ Tommy

س : هل أدى هذا الأمر على الفور ، وفى التو واللحظة ؟

ج : لا ٠٠

س : اذن هل أجله ؟ تفضلى بأجابتنا على هذا ٠٠

ج : حسنا ٠ لقد جعلت فتياتى العاملات يرحلن فى نوفمبر تقريبا ، عقب أن عدنا فنظرنا فى الأمر ٠

س : ٠٠٠٠٠٠

ج : (مواصلة كلامها) ٠٠ والحقيقة ، أننا نستطيع النظر الى الأمور من الوجهة المالية ٠

ومن ثم ، فقد نهضت أنا بالأمر على الفور ، وكان على أن أذهب بنفسى (لتبليغه) وأتخلص بذلك من حالة الضيق والقلق التى سببها لى — وعلى أى حال قلت لـ « تومى » اننا قد قطعنا برأى فى هذا الموضوع ٠٠ فقال :

متى تذهبون لرؤية « تونى » وابلاغه به ؟ قلت اننى أذهب اليه بنفسى لابلاغه به ٠ وبالفعل ، فقد انتظر وانتظر ٠٠ ثم كان أن اقتـــرب موعـــــد « عيد الميلاد » (الكريستماس) وقتئذ ، فقلت : اننا قطعا لا نستطيع تسريحه قبل « العيد » ٠ ومن ثم قلت ٠٠ أوه ، نعم قلت ٠٠ فلننتظر ٠ وبالفعل انتظرنا حتى جاء يناير ، فقلت للعامل « تومى » : أنت تعلم أن الوقت قد آن لابلاغ « تونى » بما استقر عليه عزم الشركة وقرارها ٠٠ فلتقم أنت اذن بالأمر الآن ٠

والواقع ، كان هذا الامر يبدو صعبا ! وبالفعل ، كان هذا القرار من أصعب ، وأشق ، القرارات التى قام العامل « تومى » بتبليغها بنفسه ، منذ أن عمل بالشركة ٠ وكنت بدورى ، على هذا النحو من الشعور ٠

لقد احتفظنا بمعظم العاملين لدينا مدى سنين ٠٠ ومنهم من ظل يعمل بالشركة لمدى أربعين عاما ٠٠ ومنهم من عمل عشرين أو حتى اثنى عشر عاما ، ومع ذلك ، فالكل عندنا نعاملهم على حد سواء ٠

وها أنت نفسك قد ظللت هنا يا « تومى » مدى ستين عاما كما تعلم ، ومع هذا لم تجد أى تفرقة فى المعاملة بالنسبة لأى شخص

وعند عمل المواجهة اللازمة ، عادت الشاهدة فأكدت أنها لم تعمل قط مع المستر « فويت » ، وأنها لم تقل له قط انه كان يؤدى عمله على ما يرام ٠٠ كما ذكرت أنها رهنت منزلها الخاص ليتسنى لها تقديم « قرض » للشركة ، وأن الشركة كانت تقوم من جانبها بسداد أقساط الرهن ٠

ونادى المستر كيلهر على الشاهد هنرى جووان (وهو خباز بالشركة) الذى قرر بأنه عمل بمخابز مابيول منذ عام ١٩٦٥ ٠٠ ثم عمل بالشركة بعد اعادة تأليفها فى عام ١٩٦٧ ٠ وفى سنة ١٩٧١ ، تركها وظل بعيدا عنها لفترة

أربعة أشهر قبل أن يعود اليها مرة أخرى · وقال أيضا أنه كان يعمل خبازا طول الوقت ، وأنه يعرف المستر « فويت » ، وكان على علم كذلك بمتـــاعب « الشركة » الناجمة عما طرأ على سوق الأعمال من هبوط وانكماش ·· وأكد أن المستر « فويت » ظل يعمل على ذات المنوال الذى ظل يعمل به منذ أن عرفه ·· ووافق على الأقوال التى ذهبت ــ فى تعليلها لتسريح « فويت » ــ الى أنه « كان غير قادر على ملاحقة « المستوى » أو « المعدل » الذى كان مطالبا به الخبازون بالشركة » ·· كما وافق على أن الخبازين الآخرين فى مقدورهم أن يعملوا نفس العمل الذى كان يقوم به المستر فويت · كما ذكـــر أنه حين ساعده المستر فويت ذات مرة ، فأن ثمرة هذه المســـاعدة هى أن خـــرج « **المنتج** » على غير « المواصفات » المعهودة تماما فى منتجات الشركة وبعـــد المواجهة ، قرر أنه لم يسمع قط من أى واحد من آل (بنشن) أى شـــــكوى بخصوص الطريقة التى كان يؤدى بها المستر « فويت » عمله كما اعترف بأنه حين ساعد يوما المستر فويت فأنه ــ هو جووان ــ استهدف لانتقادات كل شخص بالشركة ، بسبب اخراجه لمنتج غير حائز للمواصفات اللائقـــة التى تحرص « **الشركة** » على أن تكون عنوانا حسنا لمنتجاتها ·· وقال انه يقبل أحيانا انتقادات على عمل أداه غيره ، كما أقر ــ مع ذلك ــ بأنه لم يشك قط الى المستر « فويت » من ضعف مستوى الانتاج عندما يساعده هذا الأخير فى العمل · وأضاف قائلا ان المستر فويت هو الوحيد الذى كان يعمل ٣٢ ساعة فقط فى الأسبوع ، ويؤجر مع ذلك على أساس أنه يعمل ٤٢ ساعة !

وبأعادة المواجهة بين الشاهد والشاكى ، قرر الشـــاهد أن المخـابز المذكورة أصبحت تسير سيرا حسنا الآن ، وأضاف بأن المستر « فويت » كان أحيانا من الصعب العمل معه ·

وطلب المستر كيلهر سماع شهادة « جارفس لورى » ، الذى قرر أنه كان يعمل خبازا ، وأنه بدأ العمل فى مخابز جورج بنشن سنة ١٩٣٩ ·· وبين أنه كان يعلم أن « المنشأة » كانت تمر بمتاعب فى مايو سنة ١٩٧٩ لانه يقوم بكل

أعمال الشراء والتسويق (الخاصة بلوازم العمل) ٠٠ وأنه يعلم أحـــوال المستر « فويت » ، بل وعمل معه أيضا ، وقرر أن المستر فويت بدأ بأداء أعمال بسيطة (حيثما اتفق) ثم تدرج شيئا فشيئا ، ولكنه لم يتعلم كـــل شيء ٠٠ وعندما سئل عما اذا كان سيقدم ـ لو كانت الأمور في يده ـ على اصـــدار نفس القرار الخاص بتسريح المستر فويت ، اتضح أنه غير واثق من ذلك ٠

وبالمواجهة ، قرر أن المستر فويت لم يكن يستطيع العمل « فى كل عملية يقوم بها الخباز عادة » ٠ وأشار الى أنه شعر أن المستر فويت لم يكن يستطيع أداء بعض الأعمال التى يستطيع أداءها بعض الخبازين الآخرين ـ وأقر ، مع ذلك ، بأنه لا يستطيع أن يقول الآن ما اذا كان عمل المستر فويت كان مرضيا أم غير مرض ، لأنه لم يعد يعمل معه بطريق مباشر ، منذ فترة ٠ كذلك أقر أنه عندما كان يعمل معه كان يظن أن عمله يؤدى بطريقة مرضية ، لكنه (أى المستر فويت) قد يكون بدأ فى التراخى والتباطؤ ٠ وقال كذلك أنه كان قراره هو (أى قرار لورى هذا) القاضى بقصر أيام العمل بالنسبة للمستر فويت على ثلاثة أيام فى الأسبوع ، لأنه كان أضعف وأكثر احساسا بالارهاق من أن يعمل أيام الاسبوع برمتها ، وأنه من ثم فى حاجة الى وقت أكثر لنفسه (أى ليستريح ويستجم) ٠٠ ووافق الشاهد على أنه على صلة بآل « بنشن » عن طريق المصاهرة ٠

وطلبت المس جاربر (المحامية) سماع أقوال المستر فويت (موكلها) الذى قرر أن الأشارة الى اعتزام تقاعده عن العمل كانت تتكرر فى معرض أى مناقشة كانت تقوم بينه وبين السيدة روث ويستلوك ، ولكن بطريق المـــزاح لا أكثر ، فلم يكن يقصد أن تؤخذ عليه كأمر جدى ٠ كما قرر أنه علق على هذا الأمر كذلك ـ أى التقاعد ـ مع تشارلوت نيكيت ٠٠ وان كرر أمامنا بأنه كان يمزح بشأن هذا الموضوع ، كثيرا أو قليلا ، وأنه لم يكن جـــادا فيه على الاطلاق !٠٠

ثم قال انه لم يكن ليدور بخلده أى تخطيط بشأن تركه العمل بالشركة

قبل تسريحه منها ، وكان دليله على صلاحيته للعمل أنه كان فى مقـدوره أن ينجز فعلا من العمل ما ينجزه العمال الآخرون • وسلم أيضا بأنه كان يرتكب أحيانا بعض الأخطاء ، ولكن عند اجابته على سؤال بشأن كيفية وقوعه فى هذه الأخطاء ، أجاب : « لم تكن تصل حتى بمعدل مرتين فى الشهر •• نعم ، أقصد أن ثمة أخطاء ارتكبت ، لكنها لم تقع منى على جملة مرات فى الأسبوع أو حتى فى الشهر ، ولم يكن الخطأ الواحد ليتكرر وقوعه منى ، بنفس النمـــــط أو الصورة » •

ثم أشار الى أنه لم يرتكب أى أخطاء زائدة عن الحد العادى ، بل كانت على الأرجح أقل مما يرتكبه الخبازون الآخرون • وبشأن الأسئـــــــلة التى وجهت اليه عما اذا كان قد اعتاد أداء عملهبصورة أكثر بطءا من زملائه ، قرر قائلا : « انكم تستطيعون أن يتاح لكم الوقت الكافى وأن تؤدوا عملكم كما ينبغى ، والا فلا مفر من أدائه بعجلة والفراغ منـــــه على أن تخرجـــوا من حسابكم ، فى هذه الحالة ، ما اذا كان العمل قد تم انجازه بصورة طيبة ، أو بصورة سيئة • وقرر أنه لم يفكر قط ــ ولا دار بخلده ــ أن هناك عدم تناسق أو تنافر بين العاملين فى قسم الخبازة » •

وبعمل المواجهة اللازمة ، وافق على أن صناعة الخبازة كانت تمـــــر بفترة هبوط وركود لكنه ، عاد فقرر أن هذا الهبوط أو الركود كان على الدوام ملحوظا بعد فترة « أعياد الميلاد » • ولما أن سئل من كان فى رأيه الممكن تسريحه من العمال وفصله من قائمة الخبازين بالشركة ، أجاب أن المـــــدعو « ادوار بلمر » لا يعد خبازا ، ومن ثم فأن شخصا آخر كان يجب أن يكون فى وضع شخص مثل « جاك هوبكنز » باعتباره من السهل احلال آخر محله •• وأن أى شخص آخر يستطيع القيام بعمله • وأضاف قائلا أن المستر « هوبكنز » كان أصغر العاملين فى قسم الخبازة ، ومن ثم فأنه كان فى مقدوره أن يجد بسهولة عملا فى أى مكان آخر ••

ونادت مس جاربر على الشاهدة « كلارا بارلى » التى قررت أنها كانت من المشرفات على تطبيق قانون حقوق الانسان فى الشركات والمؤسسات ، وأنها عينت فى وظيفتها هذه بـ « لجنة حقوق الانسان » قبل أول يناير سنة ١٩٨٠ · وقالت انها عينت فى وظيفتها وقالت انها كانت الموظفة التى قامت بأعادة تعيين الشاكى ، وذكرت أنها قامت بتسجيل بعض الملاحظات خلال تحقيق هذه الشكوى ، وأن هذه الملاحظات معها حاليا ·· فكان أن سمحنا لها بالأشارة اليها خلال الاسئلة ، كما أننا سمحنا للمستر كيلهر بالنظر فى الجزء الذىيخصه من هذهالملاحظات ما دام اسمهقد أشير اليهبواسطة هذهالمشرفة·· ومما يجدر تسجيله فى هذا الشأن أن المستر كيلهر (المحامى عن المدعى عليهم) اعترض على جميع الاسئلة التى وجهت الى هذه المشرفة بواسطة المس جاربر · ولقد أقرت الشاهدة« كلارا بارلى » أن كلا من توماس بنشن وجوزيف بنشن أخبرها بأن المستر « فويت » قد سرح من العمل نظرا لمتاعب مالية كانت تواجه « الشركة » · ولقد أكدت الشاهدة انها دونت ملاحظات فى هذا الشأن فى ذات الوقت الذى كانت تجرى فيه مناقشة الموضوع معهما · وبرجوعها الى تلك « الملاحظات » التى دونتها فى أوانها ، قررت الشاهدة ما يلى :

ان نشاطه أو تباطؤه ليس لهما دخل فى الامر (أى أمر التسريح) فالواجبات التى كان يقوم بها من الممكن أن يلتقطها الآخرون ، ويؤدونها بدلا منه · ويبقى فى الموضوع أنه قد يعد شخصا زائدا عن حاجة العمل فى « الشركة » المذكورة ، ·· ولوضع هذا الامر فى نصابه الصحيح سوف أمضى رأسا فى اعطائكم « النقاط » التى حدثت أنها هى التى وراء أمر التسريح فهذا هو (فى رأيى) أفضل الطرق ·

الموضوع اذن هو ما اذا كان متعلقا بفصل عامل له أسرة أو ليست له أسرة ·· ثم أنهم يذكرون فى دفاعهم المضاد أن المستر فويت كانت له رغبة فى ترك العمل والتقاعد عنه ·

س : وضحى هذه النقطة أكثر ؟

ج : حسنا · اذا كن لى أن أشرح هذه « النقطة » ، فأنى أقول انه فى المحادثات الاولية — لا — بل أقصد فى المحادثة « الثانية » لى مع المستر « بنشن » قال ان المستر فويت قد ذكر لكبير الصرافين بأنه يرغب فى اعتزال العمل · والآن ، فى المرة الثانية التى قابلته فيها — أقصد المستر «بنشن» — يذكر أن المستر فويت بالاضافة الى ما ذكره لكبير الصرافين ، قد ذكر هذا الامر كذلك الى شقيقته ·· فتلك الاسباب التى حملتنى على ··· الخ ·

وانتهى كل من « المس جاربر » و « المستر كلهر » من مناقشتهما أخيرا · ثم عادت المس جاربر فأقامت وجهة نظرها على أساس أنه من الممكن وجود حالة من حالات التفرقة هنا فحين نجد أن ثمة عاملا واحدا من عوامل التفرقة التى توضع فى الاعتبار قد توفر لنا ، فأنه يعد من العوامل المحرمة قانونا وان لم يكن هو العامل الرئيسى ·· انه عامل من بين هذه العوامل ولا زيادة ، وأنا أقبل وجهة النظر هذه · والواقع يجب فحص ، واستقصاء ، كل الظروف المحيطة بالموضوع فى قضايا مثل هذه · ان نقطة الارتكاز فى تعليلها والتدليل عليها — هو أن « الشركة » المذكورة كان لديها متاعب وأنه يجب تسريح البعض نتيجة لذلك ، ولكن موضوع « السن » كان فى ذهن رؤساء الشركة ، عندما استقر قرارهم على أن المستر « فويت » هو الواجب تسريحه بدلا من أى من العاملين الآخرين · وقد ثبت هذا التدليل،أو التعليل من حقيقة أن عاملا واحدا آخر ، فى « **المخبز** » — وهو جارفس لورى — كان أكبر سنا من المستر « فويت » ولكن « فويت » لم يعط أى سبب معين لتسريحه سوى أن الشركة تمر بمتاعب مالية ·· ومن ثم ، كان لا مفر من تسريحه هذا الى أن من بين « **العوامل** » الواجب مناقشاتها — بحكم أن لها دورا فى « القرار » المذكور بتسريح المستر فويت — هو أنه لم يكن لديه من يعولهم (أسريا) ، ومع كل، فان الدليل ما زال مفتقرا الى تحديد من كان أول من أقترح اعتزال الخدمة هنا ، هل هو المستر « فويت » نفسه أم أنه المستر « توماس بنشن » ؟ · ولقد عارضت

الشـــاهدة فى امكـــان تصديقهـــا بأن المســـتر « فويت » أعطى سـببا تبريريا ولو واحدا ، عند تسريحه ٠٠ هذا الى أنه لم يذكر وقتئذ ما يشير أية اشارة الى ذلك التباطؤ أو التكاسل المزعوم ، فى أدائه لواجبات وظيفته ٠ ووضحت الشاهدة أن المستر « فويت » لم يوجه اليه أى انتقاد بشأن الطريقة التى يؤدى بها عمله٠ وبالنسبة للدليل المتعلق بما اذا كان المستر « فويت»هذا كان يفكر جديا فى اعتزال العمل ، فقد أبانت أن موضوع اعتزاله العمل لم يناقش قط المستر فويت من جانب آل « بنش » ٠٠ وأن الاكثر من هذا — ومع تقدير احتمال ان المستر « فويت » قد فكر فعلا فى اعتـــزال العمل — فأننـا نجد أن المسألة الخاصة بالسن يجب أن تكون من بين العوامل التى كانت تدور وقتئذ فى رؤوس أصحاب « الشركة » ٠ ولقد رجحت الشاهدة أنه ما دامت تلك الادعاءات التى سبقت بشأن عدم تغيير المستر « فويت » لعاداته فى أسلوب انجاز عمله لم يكن لها أثر واضح فى موضوع هذا الفصل أو التسريح من العمل ،مرة أخرى اللهم الا التسليم بأن عامل « السن » هو وحده الذى كان وراء قرار التسريح المذكور ٠

وأثبت المستر « كيلهر » من ناحية أخرى ، أن « الشركة » كانت فى حالة مالية صعبة وغير خافية على أحد ، وأنه كان لا مفر من تسريح بعض العاملين بها ٠ كما بين أن « القرار » المشار اليه كان واحدا من القرارات البغيضة التى اضطرت اليها « الشركة » مما جعلها تؤخر تنفيذه الى جملة أسابيـــع ، بل أشهرا (!!) وأن « توماس بنشن » تداول الرأى مع المستر « فويت » حول أنسب الوسائل والطرق الممكنة — فى ظل الظروف القائمة بالشركة — لايجاد حل — مناسب لتلك الضائقة ٠ ولقد أنكر وجود أى دليل على أن مسألة السن كانت عاملا من العوامل التى وراء هذا « القرار » ، وأثبتت أن الشركة تقدر جميع خبازيها ، وأنها قررت من ثم أن المستر « فويت » هو أسهل من يمكن ملء فراغه (أو وظيفته) بحكم أنه لم يكن فى مقدوره القيام بكل عمل يقوم بها الآخرون بقسم الخبازة ، فضلا عن أنه كان بطيئا فى أداء عمله هو ٠ ويرى المستر « كيلهر » كذلك ، أنه فى حرفة كحرفة الخبازة حيث يعد « العمل » « فنا » أكثر

منه « علما » أو « معرفة » ـ فأنه يكون من الامو التى ليست موضوع تفكير قط تسريح « خباز » « اختصاصى » ، ومن ذوى الخبرة ، وأنه فى حالة كهذه يكون الخباز الاعلى سنا هو الاكثر خبرة من غيره ٠٠ والاقدر ، من ثم ، احتمالا على اخراج ، وتحقيق ، انتاج أفضل جودة ومواصفات ٠ ولقد قارن خبازا مسنا وخبيرا فى ذات الوقت بعمله ، بعمل أحد « المحامين » ، أو « الاطباء » ، أو « المحاسبين » ، ممن تنمو مهارتهم وقدراتهم فى حقول تخصصهم كلما تقدموا فى مراحل السن والخبرة ٠ وفى حالة المستر « فويت » أوضح أنه لايملك تلك المهارات والقدرات الخاصة التى تتوافر عن طريق التجربة والخبرة ٠٠ وأنه كان لا يستطيع التنقل لمزاولة أعمال أخرى متاحة من أنشطة الشركة ٠ وأوضح كذلك أن « الشركة » ليس لها تاريخ أو سوابق ، فى اساءة استخدام سلطاتها ازاء عامليها ٠٠ بل ان الامر لعلى العكس من ذلك ، اذ تحملت « الشركة » بعضا منهم (رغم عيوبهم الظاهرة) وأنها كانت أيضا جد دمثة فى ممارسة عمليات الاستخدام والفصل ، والتسريح ، كما وضح أنه لم يتم استخدام أحد آخر بعد أن سرح المستر « فويت »

ثم مضت « الحيثيات » تقول :

وفى الدعوى الراهنة ، وقبل أن أصدر قرارا يكون فى صالح « الشاكى » يجب أن أقتنع أولا بوجود « دليل » أمامى ، يقودنى ، ويرشدنى ، الى حالة التيقن والجزم بأن الامر هنا أكثر ترجيحا ، وأقرب الى الاحتمال ، وذلك من ناحية الاقتناع بأن من بين الاسباب التى دعت الى فصل المستر « فويت » من عمله هو « السن » ، الامر الذى يشكل مخالفة صريحة وشجبا واضحا لقانون حقوق الانسان ٠ وفى رأيى أن « السن » ليست فى حاجة لان تكون هى العامل الوحيد والحاسم ، فى هذا الموضوع ٠٠ مادام يكفى أن تكون من بين الاسباب التى دعت الى اصدار قرار برفض الاستمرار فى استخدام شخص ما ٠

وبتطبيق هذا المعيار ، أو « المحك » ، على عملية وزن « قيمة الدليل » أو « درجة اقناعه » ، بالضرورة ، ليتسنى الحكم فى دعوى كهذه ، والذى يبين

لذا أن اعتبار السن ـ حتى لو كان فى حد ذاته عاملا من العوامل الثانوية فى الموضوع ـ يمكن أن يساند ادعاء ما بوجود « تفرقة » أو « تمييز » على النحو الذى يحظره القانون ويشجبه ـ أقول اننى بهذا كله قد وجدت فعلا أننى غير مقتنع بوجود دليل مادى على أن شركة « مخابز مابيول » قد اقترفت جريمة التفرقة ، أو التمييز ، ضد الشاكى (المستر فويت) بسبب سنه ، مما قد يخالف أحكام القسم الحادى عشر (ب) الفقرة (أ) من قانون حقوق الانسان .

لقد وجدت أن « الشركة » المذكورة ـ قبل تسريحها للشـــاكى ـ كانت تعانى من متاعب مالية يقتضى الظرف معها تسريح عامل أو أكثر .

ولقد قمنا باستعراض حالة العمال بقسم الخبازة بالشركة ، وجزمت من ثم بأن عمل « الشاكى » من الممكن أن يقوم به آخرون من خبازى « الشركة » وأن المستر « فويت » (الشاكى) لم يكن فى مقدوره فعلا أداء مهام عمله على النحو الذى يقوم به العاملون الآخرون بقسم الخبازة .. وقد أطلعوه على سوء الاحوال والظروف (المالية) فى هذه « الحرفة » ، وأنه هو الذى وقع عليه الاختيار ، من جانب « الشركة » لتسريحه من أجل هذه الاسباب مجتمعة .

ومع تقديرى لاعتبار عدم اطلاعه ، فى ذلك الوقت ، على أن السبب الذى دعا الى تسريحه هو أنه كان يعتبر بطيئا فى أداء مهام عمله ، أو أنه لم يكن قادرا على انجاز كل واجبات وظيفته ..على نحو ما يقوم به زملاؤه الخبازون الآخرون ـ فأنى أرى أن هذه « الحقيقة » وحدها لا تكفى لأن تقـــودنى الى الجزم بأن عامل « السن » كان هو العـــــامل الرئيسى الذى وراء قـــرار التسريح . وانى لاقبل من ثم حجج المستر كيلهر الدالة على أن « الشركة » كانت تتحمل عامليها ، وأن هذا الامر كان من بين أسباب المتاعب المالية التى وجدت « الشركة » نفسها قد وقعت فيها (على حد قولهم) ..والاكثر من هذا ، يبدو لى أن من غير المرجح تماما ـ بالنسبة لشركة صغيرة من شركات الخبازة كهذه الشركة ـ أن تستغنى عن أحد عامليها الذين هم من ذوى المهارة والجدارة والخبرة ، أى من أولئك القادرين تماما على انجاز المهام المطلوبة عادة من خباز ماهر وجيد الاداء معا . ففى حرفة مثل هذه الحرفة ، يبدو لى أن عاملا أقدم

سنا وأبعد عهدا بمزاولة الحرفة ــ من المفروض أن يكون أكثر قيمة ونفعا ، ، وأهمية ، فى مجال تحسين « فن الخبازة » لديها • وأن مثل هذا الخبـاز ــ وبغض النظر عن اعتبار السن ــ سيكون آخر من تفكر الشركة فى تسريحهم أو الاستغناء عنهم • فلو أن المستر « فويت » قد توافرت لديه كل مواهب ، وقدرات ، ذلك الطراز « الممتاز » من الخبازين ، فان أول من كان سينصرف اليه اتجاه الشركة لتسريحه هم أولئك الذين يتمتعون بخبرة أقل ومستوى أدنى من المهرة لتقرر تسريحهم والاستغناء عنهم •

وبينما أحس ، من جانبى ، بالعطف على المستر « فويت » ، وعلى وضعه غير السار ــ الذى يؤسف له حقا ــ فأن السؤال الماثل أمامى والذى يطالبنى بالبت فيه ــ هو ما اذا كان قد سرح من عمـــله بدافع من دوافع التمييـــز والتفرقة المجحفة ، القائمة على اعتبار « السن » ــ مما يخالف أحكام قانون حقوق الانسان ــ أم أن الأمر على خلاف ذلك ونقيضه ؟

وفى هذا الصدد أجد ، بالفعل ، أن الامر كان على خلاف ذلك فى هذه « الشكوى » •

المشـــــروع المقترح

لكود القانون الهولندى بشأن التمييز أو التفرقة فى الاستخدام

هل يجب أن تضاف أسس ، ومعايير ، أخرى من أسس ومعايير التمييز والتفرقة ــ الى جانب مسألة السن ــ الى قائمة المحظورات والنواهى القانونية فى هذا المجال ؟

لقد نشرت جريدة « **الفاينانشال بوست** » فى سنة ١٩٨٠ نبأ مفـاده أن « السلطات الهولندية » كانت تراجع « مشروع قانون » يحظر بتاتا أى تفرقة أو تمييز ــ فى العمل أو الاستخدام ــ على أساس أى اعتبار من الاعتبـارات التاليـــة :

السن ، الجنس (ذكورا أو اناثا ، الحالة الاجتماعية ، الميل الى تفضيل جنس على آخر) (كتفضيل النساء على الرجال فى بعض الوظائف والأعمال) ، العلامات أو « الندوب » المميزة (*) ، تاريخ المرض النفسانى للشخص (ان وجد) ، التاريخ الطبى للشخص ، الجنسية ، العنصر ، أو اللون ، أو الاساس الاجتماعى أو الوطنى (من الموطن) ، التاريخ الاجرامى (ان وجد) – من سجلات البوليس – الدين والعقيدة ، الميل السياسى أو أى وجهة نظر أخرى لشخص ازاء المجتمع والحياة ، العضوية النقابية أو العضوية فى أى تشكيل أو منظمة من المنظمات ، أو حالة وجود الشخص متعطلا ، وبلا عمل معين ٠

واستجابة منى لاقتراح بعيد مرمى الهدف ، أقدم هاهنا أسلوبا لعملية « **ترتيب الأوراق** » فى هذا المجال – يتم على مراحل ثلاث ٠٠ وقد صمم بقصد بحث ، ودراسة ، الموضوع التالى :

اختر « أساسا » من أسس التمييز أو التفرقة المقترحة فى « مشروع القانون الهولندى » (لم يصبح مألوفا بعد فى قانون حقوق الانسان عندنا) ٠٠ ثم قيم الحالة التى يمكن أن تقوم على أساسه ، علما بأن الحلة (أو القضية) التى يمكن أن تثار بسببه ، يجب أن تستفيد – والى أقصى حد – من اعتبار العدالة ، الى جانب اعتبار ما يجب توفيره للفرد من حياة تقوم على دواعى اللياقة والسلوك الحسن والسعادة أيضا ٠

المرحلة الأولى :

والآن ، تأمل « القضية » الخلافية التالية : أن العلامات والندوب المميزة ينبغى أن لا تكون أساسا لرفض استخدام الناس (الموسومين بها !) أو ترقيتهم فى أعمالهم ، نظراً الى أنه – أيا كان أمر هذه العلامات أو الندوب عند بعض الناس – فان العدالة تتطلب وجوب معاملتهم على قدم الانصاف والمساواة مع غيرهم (ممن خلوا تماما من مثل هذه العلامات والندوب) وأن تكون فرصهم فى التمتع بحياة « لائقة » وسعيدة ، قابلة مستقبلا للزيادة ٠٠ فى حالة

(*) مما قد يبدو معه منظر الوجه أو الجسم منفرا نوعا ما ٠ (المترجم)

حصولهم على أعمال أو وظائف ، على قدم المساواة مع غيرهم ·

والآن ، ماذا ترى ؟ :

١ ـ هل هذا الامر حقيقى (بهذه الصورة) ؟

٢ ـ هل يمكن أن يكون « حقيقيا » ، ولو أنه غير مقنع ؟

٣ ـ هل يحتاج هذا الامر الى اجراء « تعديل » ما ، ليتسنى كشف أى « نوع » من أنواع الاسباب التى تدفع بالناس (أرباب الاعمال مثــلا) الى معاملة هذه « العلامات والندوب » على أساس أنها من دواعى التمييــز أو التفرقة ؟ وبصفة خاصة :

(أ) أى أنواع « الاعمال » يجب ادخالها فى نطاق هذا الحكم ؟

(ب) هل لا توجد ـ بالنسبة لبعض هذه الاعمال ـ أسبـــاب قوية ، ووجيهة ، تدعو مع ذلك للتمييز أو التفرقة ؟

(جـ) هل لاتوجد ، بالنسبة لبعضها الآخر ، أسباب وجيهة ، والى حد واضح ، مما يدعو الى التفرقة ؟

(د) هل لا تقع حالات أخرى على « تخوم » أو « حدود » هذا النطاق المحظور ؟

٤ ـ هل تفتقر الحجج التى تقدم فى هذا الشأن الى بعض التعديل أو التنقيح لايضاح كيف يتسنى لمبدأ « العدالة » أن يتغلب على « الحالات » التى تنص عليها المادة ٣ (جـ) أو المادة ٣ (د) ، مع احتمال تركها للمــادة ٣ (ب) كمجال للاستثناءات من القاعدة العــامة ؟ وليتسنى اظهــار قــدرة « العدالة » على مواجهة مثل هذه « الحالات » ··· وهنا نتساءل :

(أ) ما الذى يجب على « العدالة » أن تفعله لتحقيق مبدأ المساواة ؟

(ب) هل تدوس العدالة على مطالب (أو اعتبارات) الملكية الخاصة ، وعلى حق رب العمل فى أن يفعل بملكه مايشاء ؟

٥ ـ هل تحتاج الحجج فى هذا النطاق الى بعض التعديل أو التنقيح ،ليتسنى اظهار قدرة الاعتبارات الخاصة بالحياة اللائقة ، وبالسعادة ، على مواجهة الحالات المنصوص عليها فى المادة ٣ (جـ) ، ٣ (د) مع احتمال ترك المادة ٣ (ب) كمجال للاستثناءات من القاعدة العامة ؟

والآن :

(أ) كيف تكون الاعمال والترقيات ـ على وجه التحديد ـ أمرا مهما بالنسبة لكل من مبدأ الحياة اللائقة ومبدأ السعادة (كهـــــدفين هامين من أهداف حقوق الانسان) ؟

(ب) اذا كان من الواجب اعطاء أهمية فعلية للرغبات والطلبات فى فى سوق الاستخدام ، فكيف يمكن أن يكون هناك أى استثناءات بالنسبـــة للاعمال التى يرغب فيها ، حقا ، وعلى وجه التحديد ، أولئك الاشخاص الذين بهم علامات أو ندوب مميزة ٠؟

المرحلة الثانية : طريقة ترتيب الأوراق ـ التفرقة والتمييز في الوظائف والأعمـــــال

فى النقاش ، حاول أن تكون أو تشكل ، « خطـــة » لترتيب الاسئـــلة والبيانات التالية ـ والمختلطة هنا ببعضها البعض ـ فى نظام مناسب ، ليكون نموذجا لورقتك :ـ

(أ) هل يعد الناس أنفسهم أعضاء ، بكل معنى الكلمة ، فى مجتمـع ما ، فى حالة ما اذا لم يعاملوا معاملة عادلة ؟

(وماذا يكون تصورهم عندئذ ؟) ٠

٢ ـ ان العدالة تسمح ـ وفى الواقع تتطلب ـ أن يعامل الناس معاملة مختلفة عندما يكون هناك فوارق نسبية فيما بينهم ٠

٣ ـ حتى فى حالة بقاء الناس أحياء ، بلا عمل يزاولونه ، فأن من المحتمل أن يعيشوا فى ضنك أكثر ، هذا الى أن احترامهم لذاتهم يضعف أو يقل بجانب ضعف احساسهم بالانتماء والمشاركة (فى المحيط الذى يعيشون فيه) ٠

٤ ـ ان القيام بواجبات العمل (على الوجه الاكمل) ، والاستمتـــــاع بمنافعه ، كمساهمة فى خدمة حياة الآخرين ، قد ترجح قيمة الاهتمام بأمر رغبات الناس الذين لا يستطيعون أداء واجبات الأعمال كما ينبغى ٠

٥ — ان العلامات والندوب التى فى بعض الناس تؤثر فعلاً فى أسلوب أدائهم بالنسبة لبعض الاعمال · على سبيل المثال :

أولئك الذين يقفون كنماذج للتصوير ، وكذا الممثلين والممثلات ·

٦ — ان العلامات والندوب المشار اليها ، قد تجعل الآخرين يشعرون بشىء من القلق أو عدم الارتياح (!!) فهل ترى أعمال ، أو وظائف ، الذين يقومون باستقبال الآخرين (فى الفنادق وغيرها) وكذا الباعة فى المحلات والمخازن التجارية ، تعد أعمالا مناسبة لهم ؟

٧ — الناس لا يستطيعون العيش اذا هم لم يحصلوا على أعمال ولو فرضنا جدلا أنهم استطاعوا ، فلا بد لهم — مع ذلك — من أعمال تضمن لهم رزقهم يوما بيوم ·

٨ — ان العلامات والندوب عند بعض الناس لا تؤثر فى أسلوب أدائهم فى العديد من الأعمال والوظائف · مثال ذلك · من يشغلون الآلات والعدد ، وكتبة أقسام المحفوظات (الأرشيف) ·

٩ — ما الذى تتطلبه « العدالة » عندما لا تكون هناك فوارق مناسبة بين الناس ؟

١٠ — ان « الملكية الخاصة » تعنى أحيانا « **سلطة** » منح العمل والترقية ، أو رفض منح هذا العمل ، أو الترقية فيه · وهذه ، بالضرورة ، « سلطة » غير عادلة ، قد يمكن تنظيمها لتكون فى صالح العدالة وخدمتها ·

المرحلة الثالثة :

اكتب ورقتك الخاصة على « النموذج » الذى بلغناه فى المرحلة الثانية ، ولكن على أساس بعض الاعتبارات الخاصة بالتفرقة فى نطاق غير نطاق « التفرقة بسبب وجود العلامات والندوب المميزة » ·



هيئة « مصانع الصلب الاميركية المتحدة »

(قضية « ا ف ل ــ سيو ضد ويبر واى آل »)

(AFL - Cio V. Waber ETal)

ان الحالات ، أو القضايا التى وردت حتى الآن ، تمس الى حد بعيد موضوعات الاستخدام والفصل ، فليس منها ما يمس موضوع الترقية فى العمل والوظيفة · وربما لم يكن لهذا الأمر أهمية فى ذاته ، حيث أن موضوع التمييز أو التفرقة ــ فيما يتعلق بالترقية ــ يثير كثيرا من المسائل والمشاكل ذاتها ، الناجمة عن التفرقة والتمييز فى المجالات الأخرى ·

لكن من المهم أيضا أن نعرف ، أو نوقن ، أن الاعتراضات الموجهة الى مسألة التفرقة ــ والقوانين التى تسن ضدها ــ تغطى جوانب كثيرة متباينة من علاقات العمل · فالسيد « **ويبر** » ، **الذى سنبحث حالا قضيته** ، يذهب الى أن هناك تفرقة حدثت بالنسبة له (وعلى حسابه) فيما يتعلق بفرص التدريب والمهارات العليا ·

ومن ثم ، فأن القضية تمس كذلك ــ وضمنا ــ مسائل الأجور والمهايا والترقيات ·

المحكمة العليا بالولايات المتحدة سنة ١٩٧٩

أدلى المستشار « برينان » برأى المحكمة ، على الوجه التالى :

ان الذى كان يشكل موضوع التحدى هنا ، هو مدى شرعية « اجراء » قد من تم اتخاذه قصدا وعن طريق « المساومة الجماعية » التى تمت ما بين أصحاب الاعمال واحدى النقابات المهنية ــ للاحتفاظ بنسبة ٥٠٪ من الفرص المتاحة للعمال الزنوج ، فى **برنامج تدريبى** » يتم تنفيذه داخل أحد المصانع الفنية ·· حتى تبلغ نسبة هؤلاء العمال الزنوج فى المصنع « معدلا » يتناسب مع

نسبتهم الفعلية فى تعداد القوى العاملة « المحلية » Local · والموضوع المطلوب اصدار حكم فيه ، هو ما اذا كان« الكونجرس » الاميركى قد قصد — فى البند السابع من قانون حقوق الانسان الذى أصدره سنة ١٩٦٤ ، بعد تعديله — أن يترك أصحاب الاعمال والاتحادات العمالية ، فى القطاع الخاص ، أحرارا فى اتخاذ مثل هذه الخطوات التى تشعر بوجود تفرقة عنصرية لازالة واستئصال جميع حالات اللاتوازن العنصرى الواضحة ، فى نطاق مجموعات الوظائف التى تجرى فيها « ظاهرة » التفرقة العنصرية بصورة تقليدية ·

ان من رأينا أن « البند السابع » المذكور لا يحظر مثل هذه الخطط الخاصة بأعمال وتصرفات تنطوى على اجراء متعمد للتفرقة العنصرية ·

— ١ —

فى سنة ١٩٧٤ اتفق مندوب عن مصانع الصلب الاميركية من ناحية ، ومندوب عن مصانع كايزر للالومنيوم وكايزر للصناعات الكيماوية من ناحية أخرى — على الدخول فى اتفاق من اتفاقات « **المساومة الجماعية** » فيما بينهم ·· يتضمن الشروط والنصوص التى يتم بمقتضاها استخدام عمال لشغل وظائف فى ١٥ مصنعا من مصانع كايزر كما تضمن الاتفاق — من بين ما اشتمل عليه — الالتزام باجراء ايجابى معين يتم بمقتضاه ازالة كل أنواع التفرقة العنصرية التى كانت مبدأ مرعيا — حتى وقتئذ — فى مصانع « كايزر » ·· اذ كانت هذه « المصانع » تقتصر دائما على استخدام العمال البيض دون سواهم ، فى كل أعمالها الفنية الدقيقة (خاصة فى صناعات الطيارات أو الكيماويات الخ ··) وقد تم — نتيجة لما تقدم — تحديد « الاعمال » التى سيستخدم فيها العمال السود بكل مصنع من مصانعها ، وبما يتساوى ،ويتعادل مع نسبتهم العددية من مجموع تعداد « القوى العاملة » الموجودة ثم على المستوى المحلى (أى بالجهات الموجودة بها هذه المصانع) · ولكى يتسنى تمكين المصانع المذكورة من مواجهة متطلبات هذه الاهداف (أو الاعمال) — أعدت ونظمت « برامج » للتدريب المهنى على العمليات الفنية داخل المصانع ،

لتعليم وتدريب عمال الانتاج من غير المهرة ــ سودا كانوا أو بيضا ــ وتلقينهم المهارات الضرورية واللازمة لهم كى يصبحوا عمالا مهــــرة ، بدورهم ، فى تخصصاتهم ٠ وقد احتفظت هذه المصانع لهؤلاء العمال السود ممن استخدموا مؤخرا فيها ــ بنسبة ٥٠ ٪ من فرص هذه البرامج التدريبية التى نظمت حديثا للتدريب داخل المصنع (أى أنه تدريب أثناء العمل)

١ ــ ولقد نشأت « الدعوى » الحالية ، من واقع عملية من العمليات التى كان يقوم بها أحد مصانع كايزر فى ناحية ، جرامارسى » ، ٠٠ وحتى سنة ١٩٧٤ كان هذا المصنع يقتصر فى عمليات الاستخدام اللازمة له ، على العمال الذين لهم سابق خبرة فى نوع الانتاج الفنى الذى يضطلع به ٠٠ ولان العمال السود كانوا قد اعدوا طويلا من « اتحادات العمال » المشتغلين بهذا الفرع « النوعى » من العمليات التى تضطلع بها « مصانع كايزر » فان قليلا من هؤلاء العمال السود استطاع التقدم بما يثبت أهليته وخبرته لتولى العمل بالمصنع المذكور ٠ ونتيجة لذلك ، وقبل سنة ١٩٧٤ فقط ، بلغ عدد العمال السود من المهرة ، بمصنع جرامرسى ، ١٫٨٣ ٪ (أى بمعدل خمسة عمال سود فقط من مجموع العمال المهرة البالغ عددهم (٢٧٣ عاملا) ٠٠ رغم أن « قوة العمل » المؤلفة من هؤلاء السود فى هذه المنطقة (أى منطقة جرامارسى) كانت تبلغ ٣٠٪ تقريبا (كلهم من السود) ٠

وطبقا لاحكام « الاتفاقية القومية » فى هذا الصدد ، عمدت شركة كايزر التى تغيير « عاداتها » التى دأبت عليها عند الاستخدام لمصنعها فى «جرامارسى» فبدلا من الاقتصار على استخدام عمال مهرة بالفعل ، من الخارج ، نظمت الشركة برنامجا تدريبيا خاصـــا ، لتلقين عمـــال الانتـــاج فيهـــا مجموعة « المهارات » اللازمة لهم لشغل فرص العمل الفنية داخل المصنع وقد تم الاختيار من بين هؤلاء العمال المدربين ، لشغـــــل الاعمال الفنيـــــة ، على أساس « الاقدمية » Seniority شريطة أن يكون ٥٠٪ من هؤلاء المدربين الجدد من السود ، الى أن تصل نسبة العمال المهرة منهم بمصنع جرامرسى ، ما يعادل

تقريبا عددهم الفعلى من مجموع القوى العاملة المحلية بهذه الجهة ٠٠

وفى غضون سنة ١٩٧٤ ـ وهى السنة الاولى لتنفيذ خطة المساومة الجماعية سالفة الذكر فى نطاق التدريب ـ تم انتخب ١٣ عاملا من مجموع قوة العمل الانتاجية بمصانع جرامرسى للبرنامج التدريبى ٠ وكان سبعة من هؤلاء من السود وستة من البيض ٠ ما ن أصغر عمل من السود ، وقع عليه الاختيار لهذا « البرنامج » كانت أقدميته (بداهة) أقل من أقدمية كثير من غيره من العمال البيض ، ممن رفضت طلباتهم (أو التماساتهم) فى هذا الشأن ٠٠ الامر الذى ترتب عليه تقدم أحد العمال البيض ، بالمصنع المذكور ، وهو المدعو « بريان ويبر » بدعوى ضد هذه التفرقة لتنظر أمام « المحكمة الابتدائية » (الواقع فى اختصاصها القسم الشرقى من لويزيانا) ٠

ويدعى « الشاكى » أن شغل مراكز ، أو أمكنة ، فى البرنامج التدريبى بمصنع جرامرسى (والقائم أصلا على أساس عقد المساومة الجماعية المشار اليه آنفا) قد نتج عنه أن ظفر بفرص التدريب صغار العمال من السود ، دون البيض ٠ ومن ثم ، فان المصنع يكون قد ارتكب بهذا التصرف ما يناقض « قانون حقوق الانسان » (وذلك بأقدامه على ارتكاب هذه « التفرقة » التى أضرت بالمدعى (الشاكى) وغيره ممن يماثلونه فى الظروف من العمال البيض، فضلوا على أكثر من هم أقدم منهم عهدا بالعمل فى المصنع المذكور « من العمال الذين لهم أقدمياتهم التى ترجح أقدميات غيرهم بهذا المصنع ٠ ولقد أصدرت المحكمة الابتدائية حكما فى صالح المدعى ومن هم من طبقته من « **البيض** » ، حظرت فيه ـ بصفة دائمة ـ على كل من «شركة كايزر وشركة الصلب الاميركية» حرمان « المدعى » وزملائه من البيض من الظفر بفرصهم فى هذه « البرامج التدريبية » حتى لا تكون هناك تفرقة بسبب العنصر ٠ ولقد أيدت محكمة الاستئناف (الدائرة الخامسة) ذلك بحكم مؤداه أن كل أفضلية فى الاستخدام ، ونحوه ، تبنى على أساس « العنصر » (كهذه الواقعة التى تضمنتها الدعوى المعروضة) انما تعد انتهاكا صريحا لاحكام « البند السابع » من قانون حقوق

الانسان التى تحظر حظرا كليا أى تمييز يقوم على أساس التفرقة العنصرية عند التوظيف أو الاستخدام ٠

— ٢ —

ثم مضت الحيثيات تقول (*) :

ونحن بدورنا نؤكد هنا ، ومنذ البداية ، على ضيق نطاق التحقيق والاستقصاء اللذين أجريا فى هذه الدعوى ٠ ومن حيث أن شركتى « كايزر — والصلب الامريكى » — وبمقتضى اتفاقهما المتبادل — لم يحدد الاسلوب الذى يجرى بمقتضاه العمل (داخل المصانع الاخرى التابعة للمصنع الرئيسى) — فان هذه الدعوى لا تمثل بحكم وقائعها — أى انتهاك يمكن الادعاء به ، ازاء « شرط الحماية المثلية ، أو المثيلة » المنصوص عليه فى الدستور ، والاكثر من هذا ، حيث أن خطة الشركتين سالفتى الذكر قد ووفق عليهما بمحض الاختيار ، فانه لا شأن لنا بما نص عليه البند السابع من قانون حقوق الانسان من شروط وأحكام ، ولا بما تحكم به محكمة من المحاكم من أجل اصلاح ما نشأ من ضرر ، أو اضرار ، نتيجة لانتهاك سابق ، وثابت ، لقانون سالف الذكر ٠ ان الامر الوحيد الذى أمامنا الآن هو — على وجه التحديد والحصر — البت فيما اذا كان البند السابع من القانون المشار اليه يحظر على أصحاب الاعمال والاتحادات العمالية أن تتفق — بملء اختيارها وحريتها — على وضع برامج وخطط فعالةمن أجل تنفيذ العمليات الانتاجية داخل المصانع ، قد تكون من نتائجها منح أفضليات خاصة لبعض الفئات « **العنصرية** » ، بالوضع والقصد الواردين بخطة هاتين الشركتين ٠ ويحتج المدعى بأن « الكونجرس » قد قصد من أحكام « البند السابع » سالف الذكر ، حظر كافة الاعمال والتصرفات ، والخطط ، التى تنطوى على وجود تفرقة أساسها « **العنصر** » ٠ وتنهض حجة المدعى على أساس أخذه بالتفسير الحرفى لمادة ٧٠٢ الفقرة (أ) والفقر (د) من القانون سالف الذكر ٠ ونصوص هذه الفقرات تجعل من غير المشروع قانونا ايجاد تفرقة ، أو تمييز ، بسبب ٠٠٠٠٠ العنصر عند استخدام أو اختيار « تلاميذ

صناعيين » لبرامج تدريبية ·· وقد ذهب « المدعى » فى ادعائه الى أنه ما دام أن القضاء قد سبق (وفى حالة مماثلة) فى الدعوى المرفوعة من المواطن مكدونلد ضد شركة « سانتى فى « تريل ترانز » وحكم بحظر أى تمييز ، أو تفرقة ، ضد البيض وكذا ضد السود ·· وحيث أن القضية الحالية تتضمن واقعة اقدام « الشركتين » المدعى عليهما (كايزر والصلب الاميركية) على احداث تمييز وتفرقة ضد العمال البيض ، لا لشىء الا لكونهم من البيض (!!) ، فأنه ينبنى على ذلك أن الخطة التدريبية سالفة الذكر · أنما تنطوى ـ بوضعها هذا ـ على انتهاك متعمد للبند السابع من « قانون حقوق الانسان » ·

٢ ، ٣ ـ ان احتجاج « المدعى » ـ وان لم يخل من وجاهة ظاهرة ـ الا أنه يتغاضى عن أهمية تلك الحقيقة الملحوظة فى الدعوى حقيقة أن خطة الشركتين هى « خطة » ايجابية ، ووفق عليها قصدا ، وبأختيارهما كشركتين من شركات القطاع الخاص ، استهدفا بها القضاء على أنماط التمييز العنصرى التقليدية · وفى هذا السياق يعد استناد المدعى الى التفسير الحرفى للمادة (٣٠٧) الفقرة (أ) والفقرة (د) ·· وعلى الحكم الصادر فى دعوى مكدونلد سالفة الذكر ، استنادا فى غير موضعه تماما ، ذلك أن من القواعد المألوفة ، أو العادية (فى عالم القانون) أن نجد شيئا ما قد يكون ضمن نطاق « النص الحرفى » للتشريع · ومع ذلك ، فلا يعد ضمن هذا التشريع نفسه بحكم أنه ليس منطبقا على « **روحه** » ولا متوافقا مع قصد واضعه ·

فالحظر الوارد ضد أى تفرقة عنصرية فى القسم السابع ، يجب أن يقرأ على ضوء الاساس الذى يقدمه لنا التطور التشريعى لنصوص هذا القسم ، والذى يشكل السياق التاريخى المشتق منه القانون نفسه (أى قانون حقوق الانسان) · والواقع ، ان فحص ، واختيار ، هذه المصادر ، يجعل من البين والجلى أن يكون تفسيرنا للفقرات التى تحظر كل عمل ينطوى قصدا على أى تفرقة عنصرية مؤديا الى غاية تخالف تماما الغرض الذى قصده الشارع من وراء اصدار هذا القانون ·· ومن ثم ، وجب رفض مثل هذا التفسير الخاطىء ·

٤ ــ ان الهم الاول لمجلس « الكونجرس » من وراء سنة التشريع حظر التفرقة العنصرية ، بالقسم السابع من قانون حقوق الانسان الصادر فى سنة ١٩٦٤ كان العمل على رفع تلك الحالة السيئة التى عليها « وضع » الزنوج فى اقتصادنا القومى ، وتحريرهم منها ٠

وقبل سنة ١٩٦٤ كان الزنوج يعينون على نطاق واسع « فى الاعمال غير الماهرة أو شبه الماهرة ٠٠ وبسبب ازدياد الاخذ بنظم « **الأوتومشن** » (*) أخذت مثل هذه الاعمال تتضاءل وتنكمش على وجه السرعة ٠٠ وكانت النتيجة أن الوضع النسبى للعامل آخذا فى التردى والسوء ، على نحو مطرد ٠ وفى سنة ١٩٤٧ كان معدل البطالة فى صفوف العمال « من غير البيض » ، أعلى من معدله عند البيض بنسبة ٦٤٪ وفى سنة ١٩٦٢ ارتفع هذا المعدل الى ١٢٤٪ ٠

ولقد اعتبر « الكونجرس » ذلك بمثابة مشكلة اجتماعية خطيرة ٠٠ وكما قرر السيناتور كلارك فى هذا الشأن فى حديثه للمجلس :

ان معدل البطالة لدى العمال الزنوج ، قد ارتفع ارتفاعا مستمرا ، بمقارنته بمعدلات « البطالة » لدى العمال من البيض فى غضون الخمسة عشر سنة الماضية ٠ وهذا فى الحق أمر يسبب لنا ازعاجا اجتماعيا كما يؤدى الى وضع اجتماعى ينبغى ألا نطيقه ٠٠ وهذا واحد من العوامل والاسباب الرئيسية التى تفسر ضرورة اصدار مثل هذا القانون ٠

لقد خاف « الكونجرس » من أن تكون أهداف « قانون حقوق الانسان وغاياته وبالتالى دمج السود فى صميم بنية المجتمع الاميركى ــ أمرا غير ميسور التحقيق ما لم يغير الوضع المشار اليه (أى سوء الاحوال الاقتصادية وتدهورها بالنسبة للسود) ويقلب رأسا على عقب ، ولقد اعترف « الكونجرس» أن الامر غير ميسور ما لم يتسن للسود الحصول على أعمال « **يكون لها مستقبل** » فى المجتمع ٠

(*) « Automation » أى الآلات الذاتية الحركة الكترونيا ٠

وكما وضح هذا الامر الســيناتور همفرى للمجلس ، من وجهــة نظره ، حين قال :

ما الخير الذى يصيبه الزنجى من وراء اقتداره على تناول طعامه فى مطعم فاخر ، اذا كان لا يملك أن يدفع (فاتورة الحساب) وأى خير يصيبه من وراء قبوله فى فندق عالى النفقات بالنسبة لدخله المتواضع ؟ كيف يتسنى لطفل زنجى أن يتحرك ، أو بالاحرى نعمل على تحريكه ودفعه — لكى يظفر بتسهيلات تعليمية متكاملة ، اذا لم يكن لديه أمل فى أن يحصل يوما على عمل يستطيع أن يستخدم فيه تلك المعلومات والمعارف التى تلقاها فى مرحلة تعليمه ؟

فبدون عمل ، لا يستطيع أحد أن يوفر لنفسه أسباب الراحة والرفاهة العامة ٠ ان الدخل من العمل قد يكون ضروريا لزيادة معارف الانسان أو معارف أولاده ٠ فاذا لم يكن لاولاده أمل فى الحصول على عمل طيب ، فما الذى يحركهم ليظفروا بفرصهم فى التربية والتعليم ؟

ان هذه الملاحظات تردد صداها فى رسالة الرئيس كندى الاصلية الى « الكونجرس » بشأن تقديم مشروع قانون حقوق الانسان فى عام ١٩٦٣ فقد جاء فيها : « هناك قيمة قليلة فى حصول المواطن الاميركى الزنجى على حقه فى أن يقبل فى الفنادق والمطاعم ، اذا لم يكن لديه فى جيبه ما ينفق منه على نفقات هذه الامكنة ، ولم يكن لديه كذلك عمل يزاوله ويرتزق منه « وبناء على ذلك كان من الواضح لدى الكونجرس أن لب المشكلة هنا هو فتح مجالات العمل واتاحة فرصة أمام الزنوج فى الوظائف والمهــن التى جرى « التقليــد » على اغلاقها فى وجوههم (وهو ما أضافه السناتور همفرى) كما أنه بسبب هذه المشكلة نفسها ، يتضح الغرض من وضع ، وتوجيه ، محاذير « القسم السابع » من القانون المشار اليه ، ضد ألوان التفرقة والتمييز فى محاولات الاستخدام ٠٠ بل يتضح كذلك الهدف الاولى من وراء بنود ذلك القسم من القانون المشــار

اليه ٠٠ كما يظهر بوضوح من واقع تقرير المجلس (مجلس الكونجرس) المرفق به مشروع قانون حقوق الانسان المدنية ـ أن « الكونجرس » لم يقصد أن يحظر حظرا كاملا تلك الجهود المتمثلة فى الاجراءات والتصرفات أو الاعمال الخاصة ، والاختيارية ـ ذات الاثر الايجابى فى هذا المجال بوصفها طريقة واسلوبا الى حل هذه المشكلة لذلك فان « التقرير » ـ ينص على أنه ليس فى مقدور أى قانون من القوانين المطبقة أن يدعى ـ أو ينبغى أن يدعى ـ أى قدرة على ازالة كل أسباب التفرقة العنصرية بمختلف أنماطها ، أو النتائج المترتبة عليها ، والموجهة من الاقليات فى هذه البلاد٠وثمة ، مع ذلك ، ما يدعو الى الاعتقاد بأن الزعامةالوطنية(أىرئاسة الجمهورية) ـ معززةبالتشريعات « الفدرالية » التى تواجه ، وتعالج ، أشد المشاكل ازعاجا واستعصاء ـ سوف تخلق ذلك الجو المناسب ، المؤدى الى ايجاد حلول اختيارية ، أو محلية ، لاشكال أخرى من التمييز والتفرقة فى هذه البلاد (وقد تم التأكيد على هذا الاتجاه فى المجلس) ٠

وبالنظر الى التاريخ التشريعى لنشأة هذا القانون ، لا نستطيع أن نوافق المدعى عليه أن « الكونجرس » قد قصد أن يحظر على مؤسسات القطاع الخاص أن تتخذ خطوات فعالة لتحقيق تلك الاهداف التى استهدفها « الكونجرس » من وراء وضعه لبنود القسم السابع من القانون المشار اليه ٠ ان ذات الكلمات التى تتألف منها صياغته التشريعية قد قصد بها أن تكون بمثابة الدافع والحافز ، أو العامل المساعد ، لارباب الاعمال ، وللاتحادات العمالية ، لكى يقوموا بفحص وتقييم ، «ذاتيين »للعادات والتقاليد ، والممارسات ، التىجروا عليها استخدام وتشغيل العمال ، والسعي ـ الى أبعد حد ممكن ـ فى ازالة آخر آثار « صفحة تعيسة وفاضحة من صفحات تاريخنا القومى (نص كلام السيناتور آلبمارك مودى سنة ١٩٧٥) ٠٠ ومن ثم ، فان هذا الكلام لا يمكن تفسيره على أنه حظر مطلق للشركات والمؤسسات ، من الاقدام على اتخاذ اجراءات ومبادرات ايجابية اختيارية ـ فى هذا الصدد ـ من شأنها الاسراع بازالة واستئصال

مثل هذه الآثار الباقية ٠ وانه ليكون من دواعى السخرية حقا ، أن يكون قانون من القوانين التى هى ثمرة اهتمام قومى عام بمشكلة ذلك الظلم العنصرى ـ الذى امتد أمده طيلة قرون ! ـ والتى اعتزمت ، وتصدت بواسطتها العمل على تحسين ظروف ، وحظ ، أولئك الذين أبعدوا طويلا عن ساحة ، وحلم ، العدل الاميركى « (راجع سجلات المجلس) (١١٠) صفحة (٦٥٥٢) المتضمنة لملاحظات السيناتور همفرى » ـ نقول انه من دواعى السخرية حقا أن يكون مثل هذا القانون مشكلا لحظر أو قيد تشريعى لاى جهود اختيارية ، من جانب مؤسسات القطاع الخاص ، بهدف الغاء تلك الانماط « التقليدية » للتفرقة العنصرية وابطال كل النظم والاوضاع « الهيرارشية » (أى الرئاسية التحكمية) ومحو آثارها الظالمة ٠

ان النتيجة النهائية ، أو القرار الاخير ، الذى يمكن أن نخلص اليه هنا ، يؤيده ويعززه كذلك فحصنا لدقائق الصياغة القانونية ، وللتاريخ التشريعى لنصوص ، وبنود ، القسم السابع من القانون المشار اليه ٠

ان خصوم هذه البنود يثيرون « حجتين » مرتبطتين معا ، ضد هذا القانون !

الاولى : هى أنهم يحتجون بأن القانون سوف يفسر بأنه سيطالب أصحاب الاعمال ـ المعتادين ممارسة التفرقة العنصرية ، باستخدام قوى عاملة من فئات معينة ـ وذلك بمنح « معاملة أفضل » للاقليات العنصرية ٠٠ بهدف مزج ، ودمج ، هذه الاقليات فى مجموع العمال الآخرين ٠ أما الحجة الثانية ، التى يثيرونها هنا ، فهى أن « أصحاب الاعمال » الذين لديهم فئات من العمالة يدل استخدامهم لها على ممارستهم للتفرقة العنصرية بالفعل ـ سوف يمنحون معاملة أفضل لهذه الاقليات العنصرية ٠ حتى ولو لم يطلب القانون منهم ذلك ٠ فلوأن « **الكونجرس** » قصد حقا أن يحظر كل عمل من الاعمال الايجابية المقصود بها منع التفرقة العنصرية ـ كما يؤكد ذلك المدعى عليه فى معرض دفاعه ـ فان الاجابة على كلا هذين الاعتراضين المثارين فى هذا الشأن ، يكون أمرها سهلا ، وذلك عن طريق التسليم بأن القسم السابع من « القانون » المشار اليه لن يطالب ، أو يأذن ، باتخاذ أى خطوات من أجل دمج الاقليات العنصرية

فى الاغلبيات العمالية الاخرى ٠

الا أن « الكونجرس » لم يختر ذلك الطريق ، بل أنه زاد فأضاف النص الخاص بقسم المواد ٧٠٣ (ج) وما بعدها ــ الذى ينصب فقط على الاعتراض الاول ٠

انهذه الاضافة تنص على أنه لا يجوز تفسير أى حكم من أحكام « القسم السابع » من هذا القانون على الوجه الذى يؤدى الى مطالبته أى من أصحاب الاعمال بمنح معاملة مفضلة لاى « مجموعة عمالية » بسبب « العنصر » الذى تنتسب اليه هذه « المجموعة » ، بدعوى وجود حالة من « **اللا توازن العنصرى** » فى قوة العمل التى توجد فعلا لديه ٠ ان أحكام هذا « القسم » لا تنص على أو تقرر مثلا ، بأنه لا يجوز تفسير أى مادة من المواد الواردة ، على اعتبار أنها تحظر اتخاذ خطوات ايجابية لتصحيح حالات التفرقة العنصرية التى تكشف عن وجود ذلك « اللا توازن » بين عناصر ، وفئات ، العمالة المستخدمة ٠٠ ومن ثم ، فان الاستنتاج الطبيعى والسليم هو أن مجلس « الكونجرس » قد اختار بالفعل الطريق الآخر ٠٠ طريق عدم الحظر بالنسبة لاتخاذ أى خطوة ايجابية مناسبة ، طوعا واختيارا ، بهدف ازالة أى مظهر من مظاهر التفرقة العنصرية بين فئات العمالة التى يستخدمها فى أعماله ٠٠

٥ ــ أما الاسباب والدواعى التى تكمن وراء هذا الاختيار ، فيمكن أن تتضح من استعراضنا للسجل التاريخى « التشريعى » لهذا القانون ٠ فالقسم السابع منه لم يكن ليقدر له أن يصاغ صياغة قانونية على هذا النحو ، ما لم يكن هناك سند أساسى ، وقوى ، له ٠٠ من جانب المشرعين فى كلا مجلسى البرلمان الاميركى (أى الشيوخ والنواب) ، بعد أن جريا على تقليد معين ، وهو معارضة ، أو مقاومة ، أى تنظيم قانونى يتم على « **المستوى الفدرالى** » ، لقطاع الاعمال والمشروعات الخاصة (أى الحرة) ٠ فهؤلاء المشرعون قد طالبوا كثمن ، أو كشرط ، لمساندتهم وتأييدهم لهذا النص القانونى ــ أن تترك مزايا وحقوق ، الادارة على حالها لا تمس (وكذا حريات الاتحادات العمالية) ٠٠

والى أقصى حد ممكن هذا ، وقد اقترح ذلك « النص » الخاص بقسم المواد (٧٠٣) « ج » وما بعدها ، السيناتور ديركسن ٠٠ مستهدفا به تهـدئة ، وتسكين ، أية مخاوف قد يثيرها تفسير هذا « القانون » على النحو الذى قد يفسد ، أو يقلب ، هذه التسوية أو الحل الوسط ٠ ومن هنا فقد « صمم » صياغة هذا الجزء التشريعى من القانون المشار اليه ، ليمنع أحكام المادة (٧٠٣) وما يليها من القسم السابع ـ من احتمالات تفسيره على الوجه الذى قد يؤدى الى تداخل لا مبرر له من جانب الحكومة الفدرالية فى محيـط الاعمـال والمشروعات الخاصة ، بسبب « أفكار » بعض المستخدمين « الفدراليين » ازاء التوازن ، أو « **اللاتوازن** » العنصرى ٠

ومن الجلى أن أى حظر يوجه ضـد جميع المبـادرات الاختيـارية ، والايجابية ، التى تتخذ بشأن تصـحيح الاوضـاع « اللا متوازنة » فى هذا الصدد ، من شأنه أن يفسد الاغراض المستهدفة ويجنى عليها ٠ ان مثل هذا « الحظر » سوف يزيد من سلطان الحكومة الفدرالية ، ويقلل بالتالى من المزايا « التقليدية » التى للادارة (فى محيط الاعمال والمشروعات) ، كما قد يعمل ـ فى ذات الوقت ـ على الحيلولة دون الظفر بتحقيق الاهداف النهائية المقصودة من وراء مثل هذا التشريع ! وبالنظر الى التاريخ التشـريعى الذى ذكرناه للقانون المذكور ، وبالنظر أيضا الى رغبة « الكونجرس » فى تجنب أى محاولة لتقنينات « فدراليـة » لا ضرورة لهـا ، فى قطـاع المشروعات الحرة ـ كان استخدام كلمة « يطلب من » أكثر من استخدام عبارة « يطلب من أو يسـمح » فى المادة ٧٠٣ (ج) وما بعدها ، لهو أمر يقوى ، ويعزز من الحـكم الذى تنتهى اليه هنا ، وهو أن (الكونجرس » لم يقصد الحد من حرية المشروعات الخاصة الى المدى الذى يحظر عليها فيه الاقدام على أى خطوات أو مبادرات ايجابية من جانبها لتصحيح الاوضاع التى تنطوى على تمييز أو تفرقة عنصرية بين فئات عمالتها ٠

٦ ـ ومن ثم ، وتأسيسا على ما تقدم ، فنحن نأخذ بالرأى القائل بأن الحظر الوارد بأحكام القسم السابع من القانون سالف الذكـر ، وكذا

بالمواد (٧٠٣) « ج » ـ فقرة (أ) ، وفقرة (د) ضد ممارسة كل صنوف التفرقة العنصرية ، لا يقصد به ادانة ، أو شجب ، ما تتخذه المؤسسات وشركات الاعمال بالقطاع الخاص ، من اجراءات ومبادرات اختيارية ، وايجابية كذلك ، لتصحيح الاوضاع ، والظاهرات ، غير العادلة ، واللامتوازنة ، فى هذا الشأن ٠

★ ★ ★

٧ ـ واننا اليوم لفى حاجة الى أن نحدد ، ، تفضيلا ، ذلك الخط الفاصل (أو بالاحرى خط الحدود) ما بين المسموح به من الاجراءات والمبادرات الايجابية التى تقوم بها الشركات والمؤسسات (من تلقاء نفسها) لتصحيح الاوضاع فيها ازاء ظاهرة التمييز والتفرقة هذه ٠

وانه ليفى فى هذا الشأن أن نقرر أن المبادرة أو الاجراء موضوع الطعن امامنا ، والذى قامت به شركتا (كايزر ـ والصلب الاميركية) فى هذا الصدد ، يقع فى نطاق ما هو مسموح به من هذه المبادرات والاجراءات الايجابية ٠٠ أى داخل نطاق أو خط الامور التى يرد بشأنها حظر تشريعى ٠ ان اغراض هذه « الخطة » أو المبادرة ، تعكس نفس الاغراض التى استهدفها القانون ، فكلا الطائفتين من الاغراض ، قصد بها تحطيم تلك الانماط القديمة للتفرقة العنصرية « والرئاسية » (الهيرارشية) ٠٠ وكلاهما (بالنسبة للقانون وأيضا بالنسبة لهاتين الشركتين) قد قصد بوضعهما وتأسيسهما فتح فرص العمل والاستخدام أمام الزنوج لشغل « الوظائف » والمراكز التى كانت مغلقة فى وجوههم ، كما جرت بذلك التقاليد والممارسات من قبل ٠٠ ، على حد قول السيناتور همفرى ٠

وفى الوقت ذاته ، لم تهدف تلك المبادرة ، أو ذلك الاجراء الايجابى المشار اليه ، الى تعطيل أو تعقيد مصالح العمال البيض بلا مقتض أو ضرورة ٠ فهذا الاجراء ، أو هذه « الخطة » لا تتطلب فصل أو عزل العمال البيض واحلال عمال جدد من السود محلهم ، ولا هى خلقت حاجزا مطلقا فى وجه ترقى العمال

البيض أو تقدمهم · بدليل أن نصف العمال المدربين (فى البرنامج التدريبى السابق ذكره) سيكونون من البيض ، والاكثر من هذا ، فان هذه « الخطة » هى مجرد اجراء وقتى فهى لم يقصد بها الحفاظ على التوازن العددى بين العمال السود والعمال البيض ، ولكنه مجرد اجراء للقضاء على ظاهرة واضحة هى ذلك اللا توازن فى فرص الاستخدام ما بين العمال السود والعمال البيض ·

ومن ثم ، فان الاختيار التفضيلى لذلك البرنامج التدريبى على المهارات ، والذى صممته وأعدته ادارة مصنع جرامرسى ، سوف ينتهى بمجرد أن تصبح نسبة العمال المهرة من السود فى المصنع المذكور قريبة من نسبتهم العددية فى مجموع القوى العاملة الموجودة على المستوى المحلى بهذه الناحية أو المنطقة ·

ومن ثم تنتهى الى أن اتخاذ شركتى « كايزر – والصلب الأميركية » لهذه الخطة ، أو لهذه المبادرة الايجابية ، بمصنع جرامرسى ، هى اجراء يقع فى نطاق السلطة التقديرية التى تركها خصيصا ، القسم السابع من قانون حقوق الانسان المدنية ، لمؤسسات وشركات القطاع الخاص ، لتقوم طوعا واختيارا باتخاذ خطط ومبادرات ايجابية تستهدف بها ازالة حالة « اللاتوازن » العنصرى الواضحة فى فئات ، ومجموعات ، الوظائف والاعمال التى جرت التقاليد على اغلاقها فى وجوه العمال السود بالذات ·

وبناء على ما تقدم ، فان الحكم الذى أصدرته هذه المحكمة الاستئنافية العليا (بتشكيل وهيئة دائرتها الخامسة) هو رفض الاستئناف المقدم ·

★★★

وفيما يلى تعليق القاضى رينكويست – الذى انضم الى رأيه فيها رئيس المحكمة – والذى حلل فيه تشريحيا وقائع ، ودقائق ، الموضوع ، ووجهة نظره ازاءها ·

٠٠ وبمعنى واقعى ، وملموس ، تماما يبدو أن رأى « المحكمة » هذا سابق لزمانه ، ولقد كان من الممكن ، وبصورة أنسب ، تأخيره لمدة خمس سنوات من الآن ــ حتى سنة ١٩٨٤ ــ وهى سنة تتوافق وتتناسب مع عنوان « كتاب » ظهر مؤخرا واستعارت منه « هيئة المحكمة » طريقة صياغة رأيها ــ ربما بصورة لا واعية (أو لا شعورية) نقلت فكرة على الاقل من الافــكار التى تضمنها هذا « الرأى الذى أصدرته وأفتت به » ٠

ولقد وصف مؤلف هذا « الكتاب » (واسم أوريل) فى كتابه المذكور موظفا حكوميا فى دولة سماها باسم « أوسيانيا » (أو الاوفيانوسة) ــ زاعما أنها احدى ثلاث دول عظمى فى العام ! ــ وكان هذا الموظف « الاقيانوسى » يتهم الدولة الخصم ، أو العدو لبلاده ٠ واسمها « أوراسيا » ــ أمام جمــع حاشد من الناس كان يستمع لخطابه ، الذى جاء فيه :

٠٠ كان من المتعــذر على وجه التقريب المضى فى الانصــات اليه قبل الاقتناع بادىء الامر بما يقول ، ثم الاحساس بعد ذلك بنوبة جنون تتملكنا لقد كان الخطاب تجرى تلاوته منذ عشرين دقيقة حينما هرع رسول فجأة نحو المنصة الواقف عليها الخطيب ، ودس له فى يده قصاصة مطوية من الورق سرعان ما فضها وقرأها بعينيه ــ دون أن يتوقف هو عن خطابه الذى مضى فى القائه على الجماهير الحاشدة ، ولم يتغير شىء لا فى صوته ولا فى حالته التى كان عليها ، أو حتى فى « المحتــوى » الذى يؤلف مــادة خطـــابه ٠٠ ولكن « **الاسماء** » تغيرت فجأة ! وبدون التفوه بأى كلمات ، سرت موجة من الادراك والفهم بين الجماهير ٠ ان أوسيانيا فى حرب مع ايستاسيا (!!) اذن فان جميع الاعلام وقوائم الاعلانات والملصقات التى زين بها الميدان على رحبــة (والذى احتشد فيه الناس) كلها خاطئة وغدت غير ذات موضوع (بالنسبة لهذا التغيير الفجائى) !

وما كان من الخطيب الا أن تحول من خط الى آخر فى وسط كلامه ، ليست فقط دون توقف ، بل أيضا دون أن يخل بسياق الكلام ؟! (راجع كتاب

المستر أورويل عن عــام ١٩٨٤ المطبوع ســنة ١٩٤٠ ـ صـــفحات ، ١٨ ـ ١٨٣) ·

ان قرار أو حكم المحكمة الذى نحن بصدده اليوم ، يمثل على السواء تحولا دراميا (مأساويا) ، وأيضا تحولا غير ملحوظ فى تفسير المحكمة للقسم السابع من قانون حقوق الانسان سالف الذكر

فالاقسام نافذة المفعول من الباب أو القســم الســابع ، تحظر التفرقة العنصرية فى الاستخدام ·

واذا أخذنا هذه الاقسام فى حدود معناها الطبيعى ـ وكما فهمت من جميع أعضاء « الكونجرس » الذين تناولوا هذا الموضوع فى كلماتهم (خلال الدورة التشريعية التى نظر فيها القانون) ـ فأننا نجد أن لغة « الصياغة » تحظر على رب العمل المحصن وراء حقوقه (فى حرية ادارة مشروعه الحر) أن يضع التفرقة العنصرية موضع الاعتبار عند اصداره لقراربشأن استخدام عمــال لمشروعه ، سواء أكان القرار منصبا على عمال من السود أو عمال من البيض· ومنذ عدة سنوات مضت ، قررت احدى المحاكم الابتدائية فى غير الولايات المتحدة : أن فصل عمال من البيض بتهمة اختلاسهم متاعا من ممتلكات احدى الشركات ، دون فصل هذه « الشركة » لعدد آخر مساو ، من العمال السود المتهمين بنفس التهمة ·· ، لا يشكل اداء قانونيا يستوجب المطالبة بتطبيق أحكام الباب ، أو القسم السابع من « قانون حقوق الانسان » (راجع الحكم الصادر فى الدعوى المرفوعة من مكدونلد ضد شركة سانتا فيتريل للنقل ·) الا أن هذه « المحكمة » ترفض هذا بالاجمــاع ـ اذ تجزم من واقع التــاريخ التشريعى غير المتناقض لهذا القانون ، أن الباب أو القسم السابع منه يحظر أى تفرقة عنرية ضد العمال البيض « المدعين » فى هذه الدعوى ، على نفس الاسس التى كانت ستطبق لو كان رافعوا « الدعوى » من السود اننا لم نتردد قط فى فهمنا للباب أو القسم السابع من القانون ، أنه يحظر كل أنواع التفرقة العنصرية فى التوظيف والاستخدام ، دون استثناء بالنسبة لبعض العمال دون

غيرهم (الحكم الصادر فى دعوى جريجز ضد شركة ديوك ·· (١٩٧) ·

ان أول مناسبة لنا فى تفسير الباب أو القسم السابع هذا ، كانت احدى المحاكم قد لا حظت بالاجماع أن الافضلية المبنيةعلىاعتبارات‌عنصرية ،بالنسبة لاى مجموعة ، أو جماعة ، أو أقلية كانت أو أغلبية ، هو بالضبط ـ وعلى وجه التحديد ـ ما حظره «**الكونجرس**» ·

هذا ومن واقع مناقشتنا الحديثة لهذا الموضوع (فى هذه الدعوى) ، نجد أننا نطقنا بعبارات أو كلمات قد تبدو معارضة أو مناقضة لوجهة النظر التى تقام على أساسها هذ الدعوى : « وانه لمن الواضح البين ـ وبعيدا عن أية مغالطات أو مماحكات ـ أن الالتزام الذى فرضه الباب أو القسم السابع ، انما الغرض منه منح فرصة متكافئة لكل طالب عمل ، بغض النظر عن « العنصر » الذى ينتمى اليه ، وبغض النظر أيضا عما اذا كان أعضاء « العنصر » الذى ينتمى اليه ، ممثلين تمثيلا متناسبا فى قوة العمل المستخدمة « أم لا · » (أنظر دعوى شركة فورنكو للانشاءات والتشييد ضد ووترز ·· سنة (١٩٧٨) ·

واليوم ، مع ذلك ، تسلك هذه « المحكمة » الى حد بعيد ، ذات المسلك الذى سلكه ذلك الخطيب الموصوف فى كتاب « أورويل » المشار اليه آنفا ·· فهى ، بدورها ، كأنما قد تلقت « مذكرة » مكتوبة توضح لها أن الباب أو القسم السابع من القانون ، سوف يؤدى الى نتيجة غير مقبولة من المحكمة ، اذا مافسرت هنا على أنها كانت تشكل وجهة نظرنا المدمجة فى منطوق قرارنا أو حكمنا الذى كنا ننوى اصداره (قبل تلقينا لهذه المذكرة !) ·· ومن ثم ، ودون أيما نقض لسياق الحيثيات ، فان « **المحكمة** » ترفض تفسيرا حرفيا للمادة (٧٠٣) فقرة (أ) يماشى اتجاه التاريخ التشريعى المكتشف أمره أخيرا ، والذى يؤدى بهيئة المحكمة الى نتيجة أو رأى يناقض بصورة مباشرة الأحكام والقرارات المفروضة فرضا بمقتضى ذلك التاريخ التشريعى المسلم بصحته وعدم تناقضه (وكما وضح فى دعوى « مكدونلد » سالفة

الذكر ، وفى قرارات وأحكام سابقة صدرت عن هذه المحكمة) .. والآن ، أنهوا الينا أن التاريخ التشريعى لذلك الباب أو القسم السابع من القانون سالف الذكر ، يبين أن أصحاب الأعمال أحرار فى تمييـــزهم على أســـاس « **العنصر** » .. وأن رب عمل ما قد .. (وبدأت كلمات المحكمة) .. يعوق أو يقيد مصالح « العمال البيض » من أجل صالح « العمال السود » بقصد ازالة حالة « اللاتوازن العنصرى » فى نسب الاستخدام .

ان تفسيراتنا السابقة لأحكام الباب أو القسم الخامس اذن هى بمثـابة تلك الأعلام ، وأعمدة الاعلان ، التى كانت تزين ميدان « الاوقيانوسة » من أقصاه الى أقصاه ..

وكما لو كان هذا الامر غير كاف لجعل « مراقب » من المراقبين يحكم العقل ويتساءل عن تبرير لتمسك هذه « المحكمة » بذلك المبدأ الذى طالمـــا اعتدنا التمسك به (فى القضاء) ، وهو أن مهمة المحاكم هى تفسير القوانين وليس اعادة صياغتها .

ومن ثم ، فأن « المحكمة » هنا تركز أيضا على منطوق المادة (٧٠٣) « ج » من الباب أو القسم السابع من القانون سالف الذكـــر ، باعتبـــارها « قاعدة » مستقلة ، أو على الاقل ذات استقلال جزئى ، تسند رأيها فى هذا الموضوع بالذات .

واذا ما تجاهلنا تماما صياغة هذا الباب أو القسم ، الموجه بصورة واضحة الى أولئك الذين هم مسئولون عن تفسير القـــانون أكثر مما هى موجهة الى أولئك الذين يخضعون لاحكامه ومحاذيره ..

واذا ما تجاهلنا كذلك تلك الشهور التى انقضت فى مناقشة مـــواده وبنوده تشريعيا ، والسابقة على مرحلة ادخال مشروع ذلك الباب أو القسم

من القانون الى « المجلس » (*) الى أن تمت الموافقة على سنه ـ وهى فترة تظهربجلاء أن القانون المذكورقدصدر بقصد أن يمنع ، على وجه التحديدوالدقة، مثل الواقعة التى حدثت وتتضمنها هذه الدعوى ـ فأن المحكمة تستنتج من منطوق المادة (٧٠٣) « ج » أن « الكونجرس » قد اختار أن لا يحظر كافة الاجراءات أو المبادرات الفعالة ، والاختيارية ، التى تصحح حالات التفرقة العنصرية داخل المصانع والمعامل والشركات وعلى ذلك ـ وبمقتضى عمل لا مفر من اتخاذه أو اجراء يحتم استخدام القوة (**) ـ عمل أو اجراء لا يذكر بجهود الفقهاء من أمثال هال وهولمز وهيوز ، ولكنه يذكر بتهرب أو مراوغة بعض الهواة للتفلت من طائلة القانون (من أمثال الساحر هوديني) ـ فأن « المحكمة » تتجنب هنا اللغة التشريعية الواضحة ، وكذا التاريخ التشريعي الصريح « وغير المتناقض » لهذا التاريخ التشريعى ، بل والسوابق الرسمية ، عندما تجزم أو تقرر بأن أصحاب الاعمال ـ بعد كل هذا ـ مأذون لهم بالاخذ بالاعتبار القائم على « **العنصر** » عند اصدارهم لقرارات استخدام أو تشغيل ٠ وقد يتجه المناصرون لمبدأ أو أكثر من تلك المبادىء التى تؤيد وتساند أحكام الباب أو القسم السابع من القانون ، الى تفضيل رؤيتهم لنص واضح يسمح بأجراء المعاملة القائمة على تفضيل أقليات معينة ـ مكتوبا ومدرجاً فى بنود القانون (لرفع أى لبس فى هذا الصدد) ٠ ان مثل هذا النص ، مع ذلك ، كان سيعد ، صراحة أو ضمنا ، بمثابة استثناء من أحكام الباب أو القسم السابع التى تنص صراحة على حظر جميع ألوان التفرقة العنصرية عند الاستخدام ٠ ولكن ليس ثمة مثل هذا الاستثناء فى القانون الذى نحن بصدد تطبيقه هنا ٠٠ ثم ان قراءة متمهلة لكل المداولات والمناقشات التشريعية الخاصة ، بالباب أو القسم السابع ، والتى أجمع خلالها أنصار التعديل وخصومه ، رسميا ، على استنكار مبدأ التفرقة العنصرية ـ سواء أكانت لصالح الزنوج أم كانت ضدهم ـ هذه القراءة توضح لنا أن أى مشروع

(*) أى الكونجرس ٠

(**) Tour be Force

يكن فى أطوائه ، أو فى ضميره (على سبيل الفرض) رغبة غير معلنه فى أن يوجد نص كهذا — فأنه لم يكن من الممكن ، مع ذلك ، أن يقدر لمثل هذه الرغبة النجاح فى أن تتحول الى قانون مسنون ·

ولو أن « الكونجرس » طلب اليه اليوم أن يتخذ اجراء « نوعيـــــا » خاصا ، يحظر به ذلك النمط من التفرقة العنصرية الذى عانى منه « ويبر » (وهو رافع الدعوى) — لكان مضطرا — بحكم الضغط الذى كان سيقع عليه فى هذا الشأن — الى أن يصوغ لغة قانونية أفضل وأدق انطباقا على الغرض من تلك اللغة التى صيغت بها المادة ٧٠٣ فقرة (د) من البـــاب أو القسم السابع من هذا القانون ·

انه سيكون ممارسة غير مشروعة ، أو غير قانونية ، لحق الاستخدام والتشغيل ، سواء بالنسبة لرب العمل أو لمنظمة نقابية من منظمات العمال ، أو للجنة مشتركة من ممثلين للادارة وممثلين للعمال ، يعهد اليهم بمهمـــة الاشراف على شئون « التلمذة الصناعية » أو اعداد برامج للتدريب أو اعادة التدريب — بما فى ذلك التدريب أثناء العمل — نقول سيكون بمثابة ممارسة غير مشروعة ، ولا قانونية ، اذا انطوى حق الاستخدام هذا على تفـــرقة تمارس ضد أى شخص كان بسبب العنصر أو اللون أو الدين أو الجنس أو الموطن القومى ·· عند قبول هذا الشخص لوظيفة ، أو لعمل ، أو لبرنامج ينظم خصيصا فى نطاق « التلمذة الصناعية » أو فى نطاق أى نشاط تدريبى آخـــر ·

كذلك يماثل هذا « الالتزام » ، من حيث الاثر ، منطوق المـــادة ٧٠٣ ((أ) ، (ب)) التى تجعل من غير المشروع قانونا أن يقوم أحد أصحـــاب الأعمال بتصنيف عماله أو مستخدميه « بأى طريقة ينجم عنها حرمان ، أو الاتجاه الى حرمان ، أى شخص من فرص الاستخدام ، أو يمس بالتالى ، وبصورة معاكسة أو غير ملائمة ، وضعه كعامل أو مستخدم — تأسيسا على عنصر مثل هذا العامل أو المستخدم ، أو لونه ، أو معتقده الدينى أو جنسه أو موطنه » ··

ويتفق تمامامع هذين « الحظرين » الواضحين ـ منطـــوق ، أو نص ، المادة ٧٠٣ « ج » أو القسم السابع ، من هذا القانون ـ التى تنص على أن القانون لا ينبغى تفسيره على أساس مطالبة أى صاحب العمل ، بأن يمنـــح معاملة مفضلة لأى فرد ، أو لأى مجموعة من الافراد بسبب العنصر لهـــــذا الفرد أو لهذه المجموعة ، بهدف تصحيح وضع من أوضاع اللاتوازن العنصرى فى قوة العمل التى يستخدمها صاحب العمل فى مصنعه أو شركته ۰ وبتأمل « كود » القانون الأميركى رقم (٤٢) (المادة ٢٠٠٠) ـ (ج) منـــــه ـ مع التركيز على عبارة « يطلب من » ـ فأن المحكمة تستنتج أن « الكونجرس » لابد أنه كان يقصد أن يسمح بهذا النوع من التفرقة العنصرية ۰

والواقع أن القراءة المتأنية لنص المادة ٧٠٣ (ج) لا تبدو غريبة أو غير مألوفة فحسب ـ على ضوء أنواع الحظر العريضة الشريحة الواردة بالفقرتين (أ) ، (د) من تلك المادة ـ ولكن ، وكما هو موضح بالجزء الثالث من هذا القانون ـ نجد أنها نقضت تماما بفضل التاريخ التشريعى للقانون المذكور ۰

وبباسطة كلية ، نجد أن قواعد الاستخدام أو القبول فى برامج التدريب بمصانع « كايزر » ـ حسب الحصة النسبية المقررة للسود ـ هى أمر محظور بمقتضى « النصوص » التى تضمنها الباب أو القسم السابع من القانون ۰ ان هذه الحقيقة غير المؤيدة بطبيعة الحال ، تعطى « المحكمة » مجرد مهــــلة للتوقف قليلا عند هذه النقطة ۰ ان تفسيرا نعطيه للقانون ، ويكون منطويا على تأييد لادعاء « ويبر » ، سوف يؤدى ـ فى نظر المحكمة ـ الى نهايةتختلف تماما مع الغرض الذى قصده الشارع من وراء سن هذا القانون ۰

ولتأييد مثل هذه النتيجة ، فأن المحكمة تلجـــأ الى روح النصـــــوص القانونية (فى قانون حقوق الانسان) والتى نستطيع استنباطها والتكهن بها من واقع العبارات الواردة فى التاريخ التشريعى (*) للقانون ، والتى تشير

(*) التاريخ التشريعى هنا يصح أن يكون أيضا جزءا من المذكرة التفسيـــرية للقـــانون (المترجم) ۰

الى أن سن هذا القانون كان الدافع اليه رغبة « الكونجرس » فى فتح فرص ، ومجالات ، الاستخدام أمام الزنوج بالنسبة للأعمال والوظائف التى جرى العرف على اغلاقها فى وجوههم » ٠

الا أن هذا التاريخ التشريعى الذى تتوسل به « المحـــكمة » لتتجنب بمقتضاه تلك اللغة السهلة (الزلقة) التى تبدو فى صياغة المادة ٧٠٣ (فقرة (أ) ، وفقرة (د)) ـ هذا التاريخ نفسه يخطىء ببساطة المرمى أو الهدف ٠

ولا شك أن الحقيقة التى تتمثل فى نمط الاستخدام القائم على أســاس عنصرى ـ أى على تفرقة عنصرية ـ بما يضاد مصالح السود ، هو الدافع وراء صياغة الباب أو القسم السابع من القانون ٠ الا أن هذه الحقيقة لا تؤيد ذلك الرأى الذى يذهب الى أن « الكونجرس » قد قصد الى ترك الاستخدام والتشغيل حرا لكى يمارس التفرقة ضد العمال البيض ٠

وفى معظم الحالات ، نجد أن التاريخ التشريعى للقانون أكثر غموضا من القانون نفسه الذى علينا هنا تفسيره ٠٠

(كما هو الشأن فى قضية معروفة هى قضية حكومة الولايات المتحدة ضد هيئة المرافق العامة) ٠٠ فهنا ، مع ذلك ، نجد أن التــاريخ التشريعى لأحكام الباب أو القسم السابع ، هو من الجلاء والوضوح فى أسلوب الصياغة اللغوية للمادة ٧٠٣ (الفقرتان أ ، د) بمكان ٠

ويوضح هذا التاريخ التشريعى ، بصــورة لا تقبــل النقض أن « الكونجرس » قد قصد ـ على وجه التحديد ـ ما قصده من منطوق المــادة (٧٠٣) الفقرتان أ ، د ـ أى أنه لا يسمح بممارسة أى « تفرقة » عند استخدام أو تشغيل عمال طبقا لأحكام الباب أو القسم السابع ـ بمــا فى ذلك حتى « المعاملة التفضيلية » التى تمنح لأقليات معينة بقصد تصحيح أوضاع غير متوازنة فى هذا المجال ٠

وعلى النقيض من تحليل المحكمة هذا ، نجد أن لغة ، أو صياغة ، المادة (٧٠٣) « ج » قد تم ، على التحديد ، تحت تأثير المعارضات التى يكررها على

الدوام معارضو الباب أو القسم السابع من القانون · ولم يحدث مرة ، فى غضون الايام الثلاثة والثمانين التى انقضت فى مناقشات ومداولات محتدمة بمجلس الشيوخ ، أن اقترح متحدث واحد سواء من المؤيدين أو من المعارضين ـ أن يجعل القانون يسمح ، فى التعديل المقترح ، لاصحاب الاعمال أن يفضلوا الأقدام ـ طوعا واختيارا ـ على ممارسة التفرقة ضد البيض · وعلى ضوء المحاذير العريضة بالقسم السابع من القانون ، أن يرتكبوا أى تفرقة ضد أى شخص كان بسبب عنصره أو أصله ، فأن مثل هذا الافتراض الجـــدلى كان سيغدو ـ فى أى حالة من الحالات ـ أمرا ضد العقل والصواب بحيث لا يضمن أن يلقى استجابة من أحد ·

والحق ، أن المتحدثين من كلا الفريقين (المؤيدين والمعارضيـــــن على السواء) ـ وكما يوضح ذلك التاريخ التشريعى للقانون ـ يقرون ويعترفون بأن القسم السابع من القانون لم يكن ليحتمل أى اجراء اختيارى للتفضيل العنصرى ، سواء أكان لصالح السود أو لصالح البيض · ان الشكوى التى طالما رددها ـ وبصفة مستمرة ـ المؤيدون هى أن الباب أو القسم السابع من القانون ـ وخاصة كلمة « تفرقة » الواردة به ـ كانت ستفسر من جانب الهيئات والمؤسسات الفدرالية ، مثل « **لجنة ضمان الفرص المتكافئة فى الاستخدام** » ، بأنها بمثابة المطالبة بتصحيح « اللاتوازن العنصرى » عن طريق منح معاملة أفضل للأقليات ·· هذا ، ومع تقديرنا بأن التأكيدات الشفوية التى تذهب الى أن الباب أو القسم السابع من القانون المشار اليه لم يكن ليطالب بذلك ـ بل ومن المؤكد أنه لم يكن ليسمح به قط ـ فأن سقـــوط مبدأ المعاملة « التفصيلية » للسود (فى المجلس) ·· وعدم الاخذ به ـ قد جعل أنصار « قانون حقوق الانسان » يستجيبون لاقتراح آخر مؤداه اجراء تعديل جديد تتم صياغته على وجه الدقة ، لأرضاء الآراء المعارضة من ناحية وطمأنة مخاوفها ، وكذا وقف هجماتها فى هذا الصدد ، من ناحية أخرى · وعلى العكس من منطوق المادة ٧٠٣ فقرة (أ) وفقرة (د) التى تتجه الى مخاطبة أشخاص وهيئات معينة ـ

مثل أصحاب الأعمال والاتحادات العمالية (ممن تقيدت أعمالهم واجراءاتهم بأحكام ، ومحاذير ، الباب أو القسم السابع من هذا القانون) ـ نجـــد أن منطوق ، أو صياغة ، المادة ٧٠٣ (ج) قد اتجه بصفة خاصة الى هيئات ومحاكم« فدرالية » ، مهمتها الأساسية الاضطلاع بتفسير نصوص ، وأحكام هذا الباب أو القسم السابع تفسيرا ملزما ٠

وفى ضوء الخلفية التاريخية للمادة ٧٠٣ (ج) ، ولهدفها أيضا ، نلاحظ تجاهل الاستشهاد بهذا الباب أو القسم من القانون ، بهدف تبرير النتيجة التى انتهى اليها الأمر فى هذه « الدعوى » ٠

هذا الى أن تكرار الاشارة من جانب « المحكمـــة » الى الطبيعـــة « الاختيارية » لذلك الاجراء الذى قامت به شركة « كايزر » ، بشأن الالتزام بحصة معينة لقبول العمال السود بها (تصحيحا لأوضاع التفرقة العنصرية فيها) ـ لا يحمل فى ذاته أى « **علاقة** » بالحقائق والوقائع التى تنطوى عليها هذه الدعوى ٠ فشركتا « كايزر » و « الصلب الاميركية » قدقامتا بأجرائهما تحت ضغط من جانب هيئة من هيئات الحكومة الفدراليـــة ، ونعنى بذلك « **مكتب عقود الاذعان الفدرالى** » الذى وجد أن الاقليـــات (فى الولايات المتحدة) كانت دون الحد الملائم للاستخدام فى مصانع شـــركة « كايزر » (بالنسبة لفريق الأغلبية) ٠٠ وهذا يعنى بالضرورة أن « **قوة العمـــل** » المستخدمة فى هذه « **الشركة** » وفى مصانعها ، كانت تعانى فعلا من حـــالة « **اللاتوازن العنصرى** » السابق الاشارة اليها أكثر من مرة ٠ وانحناء أمام ذلك الضغط ، وامتثالا له ، قررت شركة « كايزر » انشاء « **حصـــة** » لنسب القبول من العمال (سواء بالنسبة للبرامج التدريبية أو بالنسبة للتعيين فى الأعمال والوظائف بها) ، كان أن فضلت بمقتضاها السود على البيض ٠٠ وبهذا الصنيع أكدت مخاوف أعداء ذلك التعديل التشريعى المتمثل فى الباب أو القسم السابع من « قانون حقوق الانسان » ، وأن تلك المخاوف كانت قائمة بالفعل على أساس قوى ٠

واليوم وقد تمت الموافقة على نص المادة ٧٠٣ (ج) من هذا القـــانون بقصد تبديد ، أو تهدئة ، هذه المخاوف ، فأن الحكمة تتوسل بها لتأكيد وجود حالة من حالات الالزام والفرض ، من خلال تحديد « حصة » تقوم على اعتبار « عنصرى » فى ظل الظروف والملابسات التى ما صيغ هذا الباب ، أو القسم من القانون الا لمنعها والحيلولة الحاسمة دون وقوعها ٠

ان مهمتنا فى هذه « الدعوى » ــ شأنها فى ذلك شأن أى دعوى أخرى تنطوى على مطالبة القضاء بتفسير قانون من قوانين الدولة ــ هى اعطـــاء فاعلية مناسبة لمضمون « قصد » الكونجرس فى هذا الشأن (حتى يحـــدث أثره الفعلى فى عالم الواقع) ٠

وللتكهن بهذا « القصد » ، فأننا ننظر أولا ــ وكما جرى التقليد بذلك ــ الى كلمات وعبارات القانون ، فاذا ما وجدناها غير واضحة فى دلالتهـــا (لغويا وقانونيا) ، فأن علينا أن ننظر الى التاريخ التشريعى للقانون (أو بالأحرى للنص القانونى المراد تطبيقه) ٠

واذا ما وجدنا أن « النتيجة » المطلوبة من وراء ذلك قد أغلق بابهـــا تماما أمامنا ٠٠ والى حد يبعث على القنوط واليأس عن طريق هذين المصدرين التقليديين ــ أى عبارات الصياغة اللغوية القانونية والتاريخ التشريعى للنص ــ فأن « المحكمة » تتجه عندئذ الى مصدر ثالث ، ذلك المصـــدر هو « روح » القانون نفسه ٠

الا أن الاختبار ، أو الفحص الاستقصائى ، الدقيق ، لما تعتبره المحكمة أنه « روح » القانون هنا ، يكشف عن أنها هى « الروح » التى تحرك الغالبية الحالية التى وراءه ، لا مجرد « الجلسة الثامنة والثمانين » للـــكونجرس فى هذا الشأن ٠٠ ذلك أنه اذا كانت « روح » القانون تفلت هى الأخرى من بين متن العبارات والكلمات « الباردة » للنص نفسه ، فأنها ــ بالرغم من ذلك

– تدوى ، وبوضوح لا تخطئه الحواس ، من خلال كلمات أعضـــــاء المجلس المنتخبين ، ممن تولوا بأنفسهم صياغة هذا « **القانون** » واصداره ٠٠ وأولها بداهة كلمة « **المساواة** » ٠٠

وفى رأيى أن السيناتور « **ديركسن** » قد لمس بالفعل « **روح** » القانون المقصودة من خلال خطبة له ألقاها من مكانه (أى مقعده) بمجلس الشيوخ ، قبيل الموافقة العامة على اصدار هذا « **القانون** » ، بلحظات قلائل ، فقد قال :

« واليوم ، اذ نحن نمسك أخيرا بزمام هذا القانون لفهمه واستيعاب خافية معانيه ، نجده يحرص تماما على زيادة نسبة الاستمتاع بفرص الحياة ، بيد أن الأكثر من هذا (أهمية) أننا نجده يزيد من معدل « **المســـاواة** » فى الفرص المتاحة أمام كل المواطنين » ٠٠

اننى لا أركز هنا على كلمة « **المساواة** » ، فى حد ذاتها ، بل أقصد أنها تعنى المساواة فى الفرص فى محيط التربية والتعليم ، كما تعنى المساواة فى الفرص فى محيط التخديم والتشغيل ٠٠ وتعنى أخيرا المساواة فى فــــرص المشاركة فى شئون الحكم والادارة ٠

هذا هو روح القانون ، فالمساواة فى الفرص المتاحة (هذا اذا كنـــا سنتكلم هنا عن مدلول « **الضمير** ») هى بمثابة « الضمير الجمعى » للبشر ٠٠ أعنى ذلك « الضمير » الذى يتكلم من خلال كل جيل ، والذى سيظل يتكلم طويلا حتى بعد أن نموت ونرحل لحال سبيلنا ٠

(راجع سجلات أعمال الكونجرس – ١٥١٠ (١٩٦٤) ٠

والحق ، ليس ثمة وسيلة هى أكثر تدميرا أو تخريبا لفكرة « **المساواة** » هذه ، من كلمة ، أو شرط ، أو اصطلاح (**حصة**) تلك ! فسواء وصفت على اعتبار أنها « تمييز معتدل ، وغير مغالى فيه » ، أو على اعتبـــار انهـــا « اجراء ايجابى » – فأن هذه « **الحصة** » التى تقوم على أساس « عنصرى »

هى برغم ذلك مدعاة لخلق « **الطبقية** » ٠٠ فهى سلاح ذو حدين لا مفر من أن يعمل على التقليل من شأن فريق ، ليفضل عليه فريقا آخر ٠ وعند موافقة « الكونجرس » على الباب أو القسم السابع من هذا القانون (قانون حقوق الانسان) ، دمغ بالبطلان كل صنوف التفرقة العنصرية ، مؤكـــدا فى ذات الوقت أن الأقدام على تفرقة عنصرية ليس أمرا هينا (بحيث يمكن اغفاله أو التغاضى عنه) ، وأن أى عمل أو اجراء من شـــأنه الأضـــرار بشخص ما بسبب « لونه » هو فى ذاته عمل أو اجراء ايجابى (أو فعلى) ٠

وفى ظل الرأى ، أو المبدأ ، الذى نعتنقه اليوم نجد أن « المحكمة » (*) قد أدخلت فى نطاق الباب أو القسم السابع المذكور ، لونا من التســـامح ، أو التقبل ، ازاء ذات الضرر ، أو الشر ، الذى قصد القانون عمدا أن يستأصل شأفته — فعلت ذلك دون أن تقدم لنا — فى ذات الوقت — مفتاحا لحل يمكن أن تحدد به المدى ، أو النطاق ، الذى يقف عنده مثل هذا التسامح ٠

لقد قالوا لنا ، ببساطة ، ان « الحصة » التى وضعتها أو حددتها شركة « كايزر » لقبول العمال (توظيفا أو تدريبا) — انما تقع « فى النطاق المسموح به قانونا » ٠٠

ومن ثم ، فأن المحكمة بذهابها — لا الى ماهو أبعد من نطاق الباب أو القسم السابع من القانون ، فحسب — بل باتجاهها رأسا الى ما يعارض ، أو يناقض ، حدود الصياغة اللغوية ذاتها ، لذلك الباب أو القســـم ٠٠ وكـــذا نطاق ، أو حدود ، التطور التشريعى له — فأنها تكون بذلك أثارت « عواصف » لا مبرر لها ، مما سيترتب عليه أن تواجه المحاكم فيما بعد (وبمثل هـــــذا الصنيع الخاطىء) ذلك العبء المتعذر اطاقته من « **الحصاد** » الذى يتمثـــل فى مثل هذه الدوامات والأعاصير التى لم يكن لها من مبرر قط !

(*) المقصود بها المحكمة الابتدائية التى أصدرت الحكم أولا ٠

الفصل التاسع

الأَلحاح ، أو المبالغة ، في المضايقات الجنسية للنساء

تعليق تمهيدى

(نطاق « مدلول » المضايقات الجنسية هنا)

الواقع أن المضايقات التى من هذا القبيل فى حاجة الى أن نعالجهـــــا كشكل من أشكال « التفرقة العنصرية « ، وهى موضع اعتراض واشمئزاز من الناحيتين الأخلاقية والقانونية ٠

ومع ذلك ، فان كلا من الولايات المتحدة الاميركية وكندا بدأت الاتجاه الملموس نحو معارضة هذا الشكل فى ظل مبادئ وأحكام « قانون حقـــوق الانسان » ٠

ولهذافأن الحالات ، أو بالأحرى القضايا التى ستتوالى هنا يمكن النظر اليها بوصفها مزيدا من ممارسات التفرقة العنصرية ٠٠ كما يمكن النظر اليها كبعض الأنماط أو الصور المتقدمة للاحوال التى سترد فيما بعد فى الفصـــل التالى ــ حيث نعالج ظاهرة التدخل فى حياة المستخـــدمين « الشخصيـــة » خارج نطاق العمل والوظيفة ٠٠ ذلك أنه فى محيط المضايقات الجنسية ــ حين يتم (كما هو الغالب عادة) تنفيذها والسير فيها الى حد الحرص من جانب رب العمل ، والمشرف على الاعمال ، على طلب بعض الملاطفات والمباسطات ، والمتع الجنسية ــ بعد ساعات العمل ــ ذلك أن سلطة رب العمل هنا تمتد الى حد التدخل فى صميم الحياة الخاصة للعاملة أو الموظفة ٠٠

ومع كل ، فأن هناك أسبابا تدعو الى اختصاص هذا النوع من المضايقات بفصل كامل من هذا الكتاب لبحثها فيه على حدة ٠ ولأمر معين ، نجد أن عددا من هذه المضايقات لا يتم تنفيذه الى الحد الذى ينطوى على صورة المراودة عن النفس ، كما أن عددا آخر منها ينطوى على مجرد المزاح ، أو التهريج ،

أو المباسطة ·· وأحيانا العبارات الموحية ، أو التلميح والغمز ، وغيرها مما تعترض عليه أو تنفر منه النساء (اللائى هن الضحية هنـــا فى الغـــالب) ويعتبرن مثل هذه الأمور شيئا يسىء اليهن ويحط من قدرهن ·

ومثل هذه المضايقات قد لا تنطوى على تهديد للضحية في عملها أو فى مصدر رزقها (بل ان أكثر حالات الاغراء والاستمالة والمراودة قد لا تنطوى على هذا التهديد أصلا) ··

·· بل انها قد لا تتداخل كذلك ، وبصورة مبـــاشرة ، فى حيـــاتهن الخاصة ، أو بعيدا عن جو العمل · وعلى أى الاحوال ، فانها بداهة تقلل من اعتبار العمل (ومن الاحترام الواجب للجو الوظيفى) ، وبالتالى من الاحترام الواجب لحياتهن بصفة خاصة ·

وفى جميع أشكال ، وصور ، هذه « الظاهرة » المعيبة ، توضح هــــذه المضايقات الجنسية بالذات ـ ربما بصورة أكثر حياة وحيوية من غيرها من المضايقات ـ تلك الصعاب والعقبات التى نواجهها عند محاولتنـــا التنسيق والملاءمة بين اهداف الناس وغاياتهم فى الحياة ، وبين اضطرارهم الى انفاق قدر طيب من حياتهم فى العمل تحت سلطة أصحاب الاعمال ونفوذهم ·

وهذا سبب آخر يدعونا الى أخذ هذه المضايقات الجنسية لمعالجتهـــا تحت عنوان مستقل أو منفصل ·

ان الرجال والنساء الذين يتقابلون ـ بالضرورة ـ فى محيط العمـــل ، سيكونون محكومين (عادة) بميول جنسية « مشتركة » ، بحيث ينجذب أحدهم الى الآخر ، ويضطر كل منهم الى التقدم بعروض (ومفاتحات) وتمهيـــدات لتحقيق الأهداف والمقاصد والنوايا (من شريفة وغير شريفة !) ·

ان هذا جزء من حياة العمل داخل نطاق الوظائف ، أو بعيدا عنها · ومع هذا ، فان المضايقات الجنسية لا يجوز استبعادها باعتبارها من المسائل

أو الامور « الشخصية » البحتة ، وبالتالى ، باعتبارها سلوكا غير مصرح به من جانب أحد المستخدمين نحو الآخر ٠٠ سلوكا ينشـــأ حتما من واقـــــع « الدوافع » الطبيعية الصميمة ٠

وتحذر السيدة « كاترين أ ٠ ماكنون » ـ فى بحث قوى معزز بالحجج والادلة والبراهين ـ من كتابها « المضايقات الجنسية التى تستهـــدف لهـــا العاملات » (مطبعة جامعة ييل سنة ١٩٧٩ ـ صفحة ٨٣ من الكتــــاب) ، قائلة :

وفوق التوجيه الأخلاقى أو المغزى الادبى الذى ينطوى عليه مثل هــذا الأمر ، نجد أن الاستجابة القريبة ، والعامة ، من جانب الرجال ذوى النفوذ والسلطة (كأصحاب الاعمال ، والازواج ، والمحـــكمين فى الدعـــاوى ، والقضاة) لشكاوى ، ودعاوى ، النساء الناشئة عن مثل هـــذه المضـــايقات الجنسية ـ انما تكشف عن اعتبارها أمورا « شخصيـــــة » ، وتعبيــــرات « طبيعية » ، أو كلا الامرين معا ٠ وربما كان غرض (وبالتأكيد النتيجة أو الأثر الحاصل) لمثل هذه العلاقات العارضة ، هو ابعاد الاحداث والوقائع (التى من هذا النوع) من تخوم الساحة الاجتماعية أو السياسية ، وبالتالى من دائرة التمحيص والانتقاد والتنظيم ، أو الانضباط ، عن طريق تدخل القانون فيهـــــا ٠

ان تسميتنا لعلاقة ما ، أو لامر ما ، بأنه شىء شخصى بحت لهو تعمد جعله شيئا جد صغير ، وجد فريد ، وجد مختلف للغاية ٠٠ بل وجد خاص بحيث لا يجوز أن نعتبر أن من اللائق اخضاعه لطائلة القانون المفروضة أنه ـ أى القانون ـ لا يتعامل الا علنا مع المسائل والموضوعات العامة التى لهـــا أساس من « العمومية » الاجتماعية ٠

وبالمثل ـ ولكن من الجانب الاخر للميزان ـ فأن تسميـــة شىء ما بأنه « أمر طبيعى » أو « بيولوجى » (والاصطلاحان هنا يستخدمان بطريقة متبادلة

٠٠ أى كل منهما يحل محل الاخر) ـ انما يعنى تحويله الى شىء جد كبير، وجد حصين ، وجد لا متغير ، وجد عام ، وبالتـــالى جـــد « **قبلمجتمعى** » (presocial) ليتسنى اخضاعه ، بالتالى ، لطائلة القانون ، أو رقابته ٠

ان هذه المصطلحات (والحدود) تخلد شأن المضايقات الجنسية ، وتهون من شأنها فى ذات الوقت (!!) كما تجعل احداث أى تغيير فى هذا النطاق أمرا يبدو متعذرا ، وغير مهم ، وغير مرغوب فيه ٠ وكلا الوضعين (الطبيعى والبيولوجى) يجعل مثل هذه المضايقات الجنسية ـ بينما نعمل على ترشيد الأوضاع الناجمة عن عدم تدخل القانون هنا ـ أمرا مسموحا به من الناحيتين الاجتماعية والثقافية ، عن طريق وضع « **محدداتهما** » وراء نطـاق المؤثرات الاجتماعية والثقافية ٠

قضية مونج ضد شركة بيب للمطاط :

ها هنا قضية تبدو فيها الاعتراضات على ظاهرة المضايقات الجنسيـــة مؤكدة الوقائع دون أن تؤخذ مأخذ المعاملة على أساس التفرقة الجنسية ٠ انها (وأنا أجمع هنا من كتاب « كاترين ماكينون » التعليق عليهـــا) جـد حديثة ، وغير عادية ، بحيث لا تعد قانونا ثابتا أو مستقـــرا ٠ ولكن هـذا لا ينقص من اثارتها للاهتمام ، حتى ليمتد الامر فيها ـ من هذه الوجهة ـ الى تلك الحدود ، والمفاهيم ، التى تدور فيها علاقات العمل ، وفى نفس الوقت تطلعنا على كيفية محاولة القضاة ـ حين يستشعرون ضغـــط الحـــوادث والوقائع عليهم ـ لجعل القانون العام متمشيا مع مقتضيات العصــــر وليس متخلفا عنها ٠

المحكمة العليا ـ نيوهامبشاير ـ سنة ١٩٧٤

حيثيات المستشار لامبرون :

الدعوى المرفوعة هنا ، للمطالبة بتعويضات عن « إنتهاك قانونى » مدعى بوقوعه ، بصدد « عقد شفوى » من عقود الاستخدام ٠ فالمدعية هنا كانت قد

وظفت فى سبتمبر سنة ١٩٦٨ بأجر يبلغ « دولارا وأربعة وثمانين سنتا » فى الساعة ، وذلك نظير العمل على « آلة تحويل » بمصنع المدعى عليه · وادعت كذلك انهم أخبروها بأنها اذا أدت عملها أداء طيبا فسوف تتلقى أعمالا أفضل بالمصنع مع أجر أفضل كذلك ·· ومضت المدعية فى دعواها تقول انها كانت موضع مضايقات من رئيسها فى العمل نتيجة لرفضها الذهاب معه فى نزهة ترفيهية خارج المصنع ، وأن العداوة التى كان يكنها لها من جراء ذلك ، كان مدير المستخدمين الذى يتبعه المدعى عليه يتجاوز عنها بل يشارك فيهـــا ·· الأمر الذى أدى فى النهاية الى فصلها من عداد العاملين بالمصنـــع · وقـــد انتهت المداولة فى الدعوى أمام « هيئة المحلفين » بصدور حكم فى صـــالح المدعية لأحقيتها لمبلغ ٢٥٠٠ دولار على سبيل التعويض ·

وقد تبين أن المدعية ـ قبل مجيئها الى هذه البلاد فى عام ١٩٦٤ ـ كانت تعمل مدرسة فى كوستاريكا · ثم قدمت الى نيوهامبشاير فى سنة ١٩٦٥ ·· والتحقت بكلية من الكليات من الساعة (٧ ـ ١٠) على امتداد خمس ليال من كل أسبوع ، لتتأهل لمهنة التعليم هنا · وكانت تستخدم النقود التى تكسبها نظير عملها مع المدعى عليه فى « وردية الليل » ·· والتى تبـــدأ من الساعة (١١) ليلا ، فى مواجهة نفقات الكلية · وكان المـــدعى عليـــه قد استخدمها فى « دكان » من الدكاكين التى يديرها أحد الاتحادات العمالية ، ثم التحقت بهذا الاتحاد نفسه بحكم احتياجه ـ بعد أن تم استخدامها ، ومن ثم ، فقد بدأ خضوعها لمبدأ الأقدمية ، ولقواعد أخرى بهذا الاتحاد يتضمنها عقـــد الاستخدام الذى أبرمته مع « الاتحاد » · وبعد عملها فى آلة التحويل سالفة الذكر بدون وقوع حادث ما ، ما يقرب من ثلاثة شهور ، تقدمت لتلتحق بفرصة استخدام أخرى بالمصنع وهى العمل على احدى آلات الكبس والطباعة به نظير أجر أفضل · ولقد شهدت المدعية بأن رئيسها قال لها اذا أرادت الظفر بهذا العمل الجديد فإن عليها أن تكون « رقيقة ولطيفة » · ولقد حصلت بالفعل على هذا العمل لقاء أجر قدره دولار وتسعة وسبعين سنتا فى الساعة ، وادعت أن

رئيسها المباشر طلب اليها بعد ذلك « الخروج » معه ٠٠ الأمر الذى رفضت تنفيذه بسبب أنها كانت متزوجة وأن لها ثلاثة أطفال ٠ وبعد اشتغالها على آلة الكبس والطبع لمدى ما يقرب من ثلاثة أسابيع ، أوقفت الآلة ، وحولت المدعية الى عمل آخر وهو الاشتغال على آلة لازالة الاوساخ والشحوم ، نظير دولار وتسعة وتسعين سنتا فى الساعة ٠

وكان أن حرمت من وقتها الاضافى overtime ولو أن أحدا آخر غيرها بالمصنع لم يحرم من وقته الاضافى ٠ وشهدت بأنها حين أخبرت رئيسها بأنها فىحاجة الى النقود التى تحصل عليها نظير هذا الوقت الاضافى قال لها ان فى امكانها كنس ومسح بلاط « الارضية » ٠ ولقد وافقت المدعية على القيام بهذا العمل ، وادعت أن رئيسها جعلها تمسح وتنظف أيضا غرف « الغسيل » ٠٠ وسخر منها وجعلها موضع زرايته وزراية الآخرين ٠

وفى يوم ٢٣ يوليو سنة ١٩٦٩ ، حدث أن انهت عملها الاضافى من مسح وتنظيف وما شاكل ذلك ، وجرت نحو « آلتها » ٠ وحين أخبرت رئيسها بذلك قال لها ان عليها أن تقوم بعمل آخر كذلك ، فاعترضت بعدم استطاعتها ذلك اذ هى مهتمة بالمحافظة على انجاز «**حصتها**» المقررة من الانتاج ٠ وعندما تحدثت فى هذا الامر الى السيد ممثل « الاتحاد النقابى » بالمصنع ، أمرها رئيسها بالعودة فورا الى ملازمة آلتها التى تعمل عليها ٠٠ ثم كان أن فصلها بعد ذلك ، فى تمام الساعة الثانية صباحا عندما رفضت الامتثال لامره هذا ٠ وبعـــد تقديمهـا « شكوى » الى الاتحاد النقابى الذى تتبعه ، أعيدت للعمل بالمصنـــع ، مــع تحذير ٠

وفى يوم السبت الموافق ٢٦ من يوليو زارت رئيس المستخدمين فى بيته لتقول له انه بناء على مشورة محاميها فقد جاءت اليه لتخبره بأنها لن تكون بالمصنع يوم الاحد بسبب المرض ٠ ثم عادت فزارته فى يوم الاحد ٢٧ من يوليو لتخبره أنها لن تستطيع العمل بسبب المرض ، وأنها ستدخل المستشفى فى اليوم التالى ٠ ولقد بينت سجلات ودفاتر الشركة (أى المصنع) أنها تغيبت بعذر اعتبارا من يوم ٢٨ يوليو حتى يوم ٣١ منه ٠

ولقد شهدت بأنها حين عادت للعمل فى تمام الساعة ١١ مساء ليلة ٤ أغسطس كان مدير المستخدمين هناك ، بالرغم من أنها لم تره قط من قبل ، بالمصنع ، فى مثل هذا الموعد ، وأنه سألها قائلا متهكما : بأى وجه عدت مرة أخرى للعمل بالمصنع ؟!

وبعد الاشتغال لمدة ساعتين ونصف ساعة فى نفس الليلة ، وجدت بغرف السيدات (بالمصنع) وهى فاقدة الوعى ٠٠ ونقلت الى المستشفى ٠ ولقد بينت سجلات ودفاتر « المصنع » أنها أمضت بالمستشفى الايام الاربعة التالية ، بما فى ذلك يوم ٨ أغسطس ، ولم يتضح من هذه السجلات أى شىء بخصوص اليومين التاليين ٠٠ وان تبين من السجلات غيابها فى أيام ١١ ، ١٢ ، ١٣ من أغسطس دون أن تحضر للعمل بالمصنع ٠

وفى يوم ١٣ من أغسطس سنة ١٩٦٩ أرسل اليها مدير المستخدمين « خطابا » يقول لها فيه : حيث أنها تغيبت عن العمل لمدة ثلاثة أيام متوالية — دون اخطار « المصنع » بذلك — فانها بذلك تعتبر مستقيلة من العمل ، بمحض اختيارها وكانت هناك أدلة من كل من المدعية والمدعى عليه (رئيسها المباشر) ٠٠ تثبت أنها عادت فعلا للعمل يوم الاحد الموافق ١٠ من أغسطس سنة ١٩٦٩ لتبلغ بأنها ما زالت مريضة ٠ كما كان هناك دليل آخر ، أيضا ، يقطع بأنه بعد فترة من رفض المدعى عليه لاقوال ومقترحات رئيسها المباشر فى هذا الصدد ، زارها مدير المستخدمين بمنزلها بشأن التحدث اليها فى بعض المكالمات التليفونية المزعجة التى كانت تتلقاها (؟!) ٠ وفى أثناء الحديث الذى جرى بينهما ، أخبرها أنه يعرف أن رئيسها المباشر يستخدم سلطة وظيفته ليفرض نفسه على النساء العاملات بالمصنع ممن هن تحت سلطته ، وأنه نصحها بأن لا تحدث مشاكل لا داعى لها !

وقد رفعت المدعية دعواها تأسيسا على أن هناك انتهاكا لعقد الاستخدام الذى لم تحدد فيه مدة معينة ينتهى بانتهائها ٠٠ هذا الى أن رب العمل قد حكم « المصنع » بيد من حديد ، استنادا الى أن قواعد القانون العام السارية المفعول تحكم بأن مثل هذا النوع من التعاقد مفروض فيه أن ينتهي بارادة

« رب العمل » وأنه يصبح قابلا من ثم للانتهاء ، فى أى وقت ، بارادة أحد طرفيه ٠

وحين سئلت هذه « المحكمة » أن تعيد النظر فى تلك « القاعدة القانونية » التى طال الاخذ بها فى نطاق القانون العام ، والتى مؤداها قيام حق الملكية على أساس نظام اقطاعى قديم ، نما وازدهر فى ظل علاقات ايجارية عنيفة كان انهاؤها تحت رحمة المالك ، وبارادته ، ولصالحه وحده ـ فان المحكمة لم تتردد فى القيام بتعـديل هذه « القــاعدة » لتطــابق وتوائم ، الظروف والمتغيرات الحديثة ٠

والحق أن القانون الذى يحكم العلاقات بين رب العمل ومستخدميه ، قد تطور بدوره عبر السنين ليعكس ظروفا قانونية واجتماعية واقتصادية متغيرة عن تلك التى كانت سائدة فيما مضى ٠ وفى هذه « المنطقة » من العالم ، نجد أنفسنا فى وسط عصر نلقى فيه « القدر » تغلى بصورة أشد وأعنف ، وأن العمليات تتبدد فيه على وجه أمضى وأسرع ٠ وبالرغم من أن كثيرا من هذه التغيرات قد نشأ عن نشاط ، ونفوذ ، الاتحـادات العمــالية (وتشــكيلاتها النقابية) ، الا أن المحاكم لا تملك أن تتجاهل المناخ الجديد السائد ، بوجه عام ، فى نطاق العلاقات ما بين رب العمل والعامل (أى المستخدم) ففى جميع عقود العمل والاستخدام ـ سواء تلك التى تنتهى بارادة أحد الطرفين ، أو بعد انقضاء فترة محددة ـ نجد أن اهتمام رب العمل بتصريف أعماله ومصالحه على الوجه الذى يراه مناسبا وملائما ، يجب أن يوازن ، ويقابل ، بصالح العامل أو المستخدم كذلك ، من حيث رغبته ، فى المحافظة على عمله (وهو مورد رزقه) هذا من جهة ثم يوازن ويقابل بصالح الجمهور (أى المجتمع) الذى يقضى بضرورة الاحتفاظ بقدر مناسب من التوازن بين طرفى العلاقة التعاقدية فى هذا المقام ٠

ومن رأينا أن انهاء مثل هذه العلاقة « التعاقدية » من جانب رب العمل وبمحض ارادته وحده ـ وقد يكون مسوقا الى ذلك باعتقاد سيء ، أو بدافع

شرين ، أو بالرغبة فى محض الانتقام والتشفى الخ ـ ليس أمرا فى صالح النظام الاقتصادى نفسه ، ولا هو بداهة فى صالح الجمهور ٠٠ فضلا عن أنه يشكل خرقا وانتهاكا لاحكام « **عقد العمل** » ٠ ان مثل هذه « **القاعدة** » تقدم للمستخدم حالة خاصة من الاستقرار والامان فى محيط العمل ٠٠ وفى نفس الوقت لا تتداخل مع حق رب العمـل فى ممارسـته الطبيعية لحقـه فى الفصل وانهاء علاقة الخدمة ٠٠ ذلك الحق الضرورى الذى يسمح له بتوجيه أعماله ، وادارتها ، على الوجه الانسب من الكفاية والنظام « والربحية » ٠

ان السؤال الوحيد أمامنا فى مرحلة « الاستئناف » هنا ، هو ما اذا كان هناك دليل كاف لتأييد وجهة نظر « **المحلفين** » من أن المدعى عليه ـ عن طريق « وكلائه » ـ قد تصرف تصرفا ضارا ، وشريرا ، بأنهائه لعقـد استخـدام « المدعية » ٠ فهل من مقتضى « المحلفين » أن يحلو التناقضات ، والخلافات ، والصراعات التى تدور حول شهادة الشهود عن حدوث « وقائع » معينة ؟٠٠ هذا الى أن « القانون » قد استقر على مبدأ أن « القـرار » الذى تصـدره « هيئة المحلفين » لا يجوز المساس به فى « الاستئناف » ، ما دام ثمة دليل يؤيده ٠

ومن هنا ، فان « هيئة المحلفين » تستطيع أن تكون استدلالها ـ غير الصعب تماما ـ من واقع « الدليل » الذى أمامها ٠٠ وهو أن عداوة رئيس العمـال (foreman) واضطهاده للمدعية، وتغاضى مدير المستخدمين من ناحية أخرى ، قد أديا بالضرورة الى توجيه ذلك « الخطاب » المحرر فى ١٣ أغسطس سنة ١٩٦٩ ، الى « المدعية » ، وأن ذلك « الخطاب » كان فى فعله وأثره بمثابة قرار بالفصل من العمل ٠ هذا الى أن عروض ، واقتراحات ، رئيس العمال وكذا اقدامه على ذلك الفصل المغرض ، فى تمام الساعة الثانية « صباحا » ٠٠ وكذا « مناورة » التأثير الظاهر فى المدعية بأنه وحده القادر على التعيين فى الاعمال بالمصنع بالاضافة الى التغاضى الواضح من جانب مدير المستخدمين فى سياق هذه الاحداث والوقائع ، كل ذلك يؤيد ويعزز ما انتهت اليه « **هيئة المحلفين** » من أن هذا الفصل قد تم بدافع محض من سوء النية ٠٠

وفى رأينا ، مع هذا ، أن « الحكم المستأنف » يتضمن عناصر من الضرر لم يتم التعويض عنها بصورة مناسبة ، فلقد فقدت المدعية (أى المستأنفة هنا) ٢٠ أسبوعا من العمل بمعدل « أجر » قدره سبعون دولارا وواحد وثمانون سنتا كل أسبوع · وعلى هذا الاساس من التقدير تبلغ جملة ما تستحقه ١٤١٦ دولارا وعشرين سنتا من المبلغ المحكوم به ·· عدا ١٠٨٣ دولارا وثمانين سنتا مقابل المعاناه النفسية والعقلية التى تعرضت لها « المدعية» ·

ان مثل هذه الخسائر لا يتم التعويض عنها عادة ، بالنسبة لتنفيذ العقود ومن ثم ، لا يمكن أن توجد فى مثل هذه الحالة ، أو هذه « القضية » ، على أساس أن حدوثها انما هو نتيجة مباشرة لهذا الفصل التعسفى · والحق ، لقد قاست « المدعية » متاعب مع زوجها وظلت تتلقى « مكالمات تليفونية » مزعجة أقلقتها وأقضت راحتها ·· وهى لم تبرز للمحكمة أى شهادات طبية فى هذا الصدد · ولكن ، على الرغم من أنها ادعت أن فصلها قد سبب لها معاناة عقلية ونفسية ، الا أن متاعبها كلها كانت سابقة على واقعة الفصل من العمل · ومن أجل هذا كله ، نحكم باحالة الدعوى برمتها ، لاعادة النظر فيها عن طريق محاكمة جديدة ·· ما لم تكن « المدعية قدرضيت فعـــلا بتخفيض قيمة حكم التعويضات بمقدار ١٠٨٣ دولارا وثمانينا سنتا ·

وعند اعادة نظر الدعوى ، رفض القاضى « جريفيث » أن يجلس فى هيئة المحكمة وانشق القاضى « جريمز » عن زملائه ، على حين اتفق الآخرون فى الرأى ·

وبالنسبة للقاضى جريمز المنشق ، كانت حيثياته تدور هكذا : « فى رأيى أن العقلاء من الناس لا يستطيعون أن يجدوا للمدعية أى دليل يسندها فى هذه القضية ، حتى فى ظل قواعد القانون السارية المفعول ·· هذه القواعد التى تعمل المحكمة اليوم على التعديل والتبديل فيها · ان الاساس الذى يقوم عليه ادعاء « المدعية » هو أنها فصلت بسبب كونها رفضت دعوة موجهة اليها من رئيسها ، للخروج معه (بقصد الترفيه أو النزهة) · وبالرغم من انكار رئيسها لهذه الواقعة أصلا ، الا أن هيئة « المحلفين » وجدت فى شهادة المدعية وحدها

ما يثبت أن الدعوة المذكورة قد وجهت اليها بالفعل ! ٠٠ ان هذه كانت هى الحالة الوحيدة ، مع ذلك ، فى كل وقائع الدعوى ، اذ ليس ثمة ادعاء بأنها تكررت (أى الدعوة) أو أن موجهها ـ كرئيس لها ـ تابعها وواصل الالحاق فيها ٠ ولسنا نجد أيضا ما يؤيد أن هذا الرفض الوحيد من جانبها ، لهـذه الدعوة ٠ كان السبب المباشر فى انهاء خدمتها بالمصنع ٠ وكان هناك دليل ، ليس ثمة ما ينقضه ، على أن اهمال « المدعية » فى أداءمهام وواجبات عملها ، بالاضافة الى خبرتها البسيطة فيه ، كانا السبب فى عطل « آلة الكبس » التى كانت تعمل عليها ، مما أفقدها بالتالى الاجر الاضافى الذى كانتتحصلعليه ٠ ومع ذلك فقد أعطيت عملا آخر على « آلة » اخرى مهمتهـا ازالة الشحـوم والاوساخ وبمعدل أجر أعلى من ذلك الذى كانت تحصل عليه عنـد بدئهـا العمل بالمصنع ٠ وعندما أخبرت « رئيس العمل » بأنها فى حاجة الى النقود التى كانت تحصل عليها من الاجر الاضافى ، قدم لها العمل الذى يعد ـ من واقع الدليل الذى لا ينقض ـ بمثابة العمل الوحيد المتاح ، لمعاونتها مؤقتا ، ولحين اعادة الاجر الاضافى اليها ٠ أما عن المضايقة الوحيدة التى أدعت بحدوثها ، وكذا السخرية بها من جانبه فانها لم يزيدا عن حد قوله لهـا ذات مرة : هل تحب قسم أعمالى يا « فتى » ؟! وكذا قوله لها مرة أخرى ، ان زوجتى لم تكن لتفعل هذا ! كما أن من « الوقائع » التى لا مطعن عليها أنها حيناضطربت من تلك « المكالمات التليفونية » المزعجة ، واحتاجت مساعدة فى هذا الامر ، ذهب مدير المستخدمين بنفسه ، الى « مركز الشرطة » ، وبعد ذلك الى بيتها ليتحدث اليها والى زوجها ٠ وحين لم تستطع الحصول على « داندى » (أى ديك رومى) فى عيد الميلاد ، فان رئيس العمال قام شخصيا بتسليمها « ديكين » بدلا من واحد ، وذلك فى منزلها ٠٠ وأنه بناء على مناشدتها له ـ قدم لزوجها (وهو ميكانيكى) عملا فى سيارته (أى سيارة رئيس العمال) ٠ ثم ان فصلها ـ بالاضافة الى كل ما تقدم ـ كان يتفق والقواعد المقررة التى تسير عليها « الشركة » وأنها لم تعارض لا فى الفصل ولا هى اتخذت الاجراءات الخاصة بالشكوى بمقتضى « عقد الاتحاد » نفسه (الاتحاد العمالى أو التشكيل

النقابى بالصنع) ٠٠ ولم تعط « تأمين البطالة » على أساس أنها هى التى تركت عملها بمحض اختيارها ولم تعارض فى هذا القرار ٠

أما واقعة أن هذه الشركة قد فصلت « المدعية » لانها رفضت الاستجابة لموعد لقاء حدده لها رئيسها ، قبل هذه الواقعة (واقعة الفصل بثمانية شهور ، فأمر لا يمكن قبوله عقلا ، ومن ثم لا نســمح بنهوضــه كدليل ، أصــلا ، فى الدعوى ٠٠

وبصرف النظر عن الحقائق والوقائع ، لا أستطيع الاشتراك فى ذلك القانون الجديد الذى لا سابقة له ، والذى أرسيت أسسه فى هذه الدعوى ، والسابق الاحتجاج به فى دعوى « فرامتيون » ضد شركة سترال انديانا للغاز (١٩٧٣) — لتأييد وجهة نظر المذكور بشأن واقعة فصله تعسفيا من الشركة ٠٠ وتبرير مطالبته اياها بالتعويضات الحقيقية ، والجزائية ، الواجبة له ، بسبب هذا الفصل التعسفى الذى كان فى مقابل قيامه باعداد عريضة دعوى لاحد العمال بشركة الغاز المذكورة ، لمطالبتها بتعويض معين ٠

ان المحكمة تعامل التهديد بالفصل كوسيلة محظــورة بمقتضى قانون تعويضات العمال ، لتجنب الاحتجاج بالتزامات رب العمل القانونية ٠ ولقد قررت محكمة انديانا انها لا تستطيع أن تجد أى دعوى فى أى مكان تؤديد مثل هذا الاجراء ، لكنها تعد الفصل فى حد ذاته عملاً خاطئا ، ومحظورا ، بحكم القانون ، كما ترى فيه أمرا مضادا لاهداف السياسة العامة بصورة واضــحة ان تلك الدعوى ، مع ذلك ، ليست بمثابة « سلطة » تفرض على المحكمة قانونا جديدا للعقود ٠ ثم أن دعوى « بيترمان » ضد شركة تيسترز لوكال رقم (٣٩٦) هى الاخرى غير ملائمة ، ولا مناسبة ، للاحتجاج بها هنا فثمة (فى تلك الدعوى) سمحت « المحكمة » بالتعويض فقط لمناصرة السياسة العامة ضد رأى قاصر ومبتسر ٠

ان الحماية المخولة بعقد « الاتحاد العمالى » (أى التشــكيل النقــابى بالشركة أو المصنع) ، والتى تحــكم حق رب العمل فى الفصــل ٠٠ وكذا

اجراءات الشكوى المقررة فى هذا الشأن ، تخرج هذه المدعية من عداد طائفة المستخدمين التى اهتم بها القانون — كما هو ظاهر بوضوح من واقع بنوده ومواده المنقحة — والتى سردتها المحكمة · وليس ثمة دعوى واحدة يمكن العثور عليها ، وتوجد مؤيدة لتلك القاعدة المطلقة العنـــان (أو بالاحرى اللا محدودة) والتى أرستها المحكمة لمناصرة اجراء يتم على اخلال واضح بأحكام عقد من العقود ، كما فى هذه الدعوى · وفى الحق ، نجد القانون فى كل مكان — مؤيدا تأييدا رسميا بعديد من الحالات والقضـايا — يقول ان عقـــد الاستخدام لمدة غير محدودة لهو عقد يمكن انهاؤه فى أى وقت بارادة أحـد طرفيه ·· بصرف النظر عن الدافع الذى يكون وراء هذا الانهاء « من حيث اعتباره سببا صالحا أو غير صالح » ، ومن حيث وجود مبرر للفصل أو عدم وجوده على الاطلاق ··



قضية هيلان ضد شركة اتحاد جونز مانفيل :

(فى هذه القضية الهامة نجد أن موضوع المضايقة الجنسية يعامل على اعتباره نوعا من التفرقة القائمة على الجنس لاسباب نبينها من خلال حيثيات الحكم) المحكمة الابتدائية بكلورادو — الولايات المتحدة سنة ١٩٧٨ ·

حيثيات القاضى شيرمان ح · فاينسلفر

فى هذه الدعوى التى ننظرها تحت أحكام ، ومبادىء ، الباب أو القسم السابع من حقوق الانسان لسنة ١٩٦٤ — تتقدم المـدعية مارى ك · هيـلان للمطالبة بالتعويض من رب العمل الذى كانت تعمل عنده سابقا ، وهى شركة جونز مانفيل كوريوريش · وتقول المدعية أن رفضها لقيام « علاقات جنسية » بينها وبين المشرف عليها فى العمل — المدعو جون كونسيحيلى — انتهت الى انهاء عملها بالشركة المذكورة وفصلها من عداد العاملين بها ·

وينكر المدعى عليه (الشركة المذكورة) قيام أى تصرف غير لائق من جانب كونسيجلى أو الشركة ‧‧ أو أى تعرض منهما للمدعية مما يكون محل مؤاخذة سلوكية أو قانونية ‧ كما يدفع المدعى عليه هذه التهمة ، قائلا ان المدعية انما فصلت من عملها بسبب دأبها على العصيان والتمرد على الاوامر والتوجيهات ، الى جانب نقص القدرة على النشاط ، والعجز العام عن انجاز المستوى الادائى المطلوب من مثل من يشغل وظيفتها بالشركة ‧

وانا لنجد أن « الشركة » المدعى عليها ، متهمة بارتكاب جريمة «التفرقة الجنسية » ، وذلك بالمخالفة لاحكام الباب أو القسم السابع من القانون المشار اليه ، وان احتفاظ المدعية بوظيفتها التى كانت تشغلها (بالشركة) كمديرة للمشروعات بها ، كان مشروطا بقبولها قيام علاقات جنسية خاصة بينها وبين رئيسها المشرف عليها ‧ وهو فى نفس الوقت أحد كبار مديرى الشركة ‧

الحقائق والنتائج

أكثر الشهادات والاقوال التى أدلى بها فى « الدعوى » متناقضة ــ ليس فقط فى النطاق المحورى للوقائع ــ ولكن أيضا فى نطاق الصلات الهامشية بالموضوع ‧ ومن ثم ، فان هذه الدعوى تقوم ، الى حد كبير ، على أساس رأى المحكمة فى « **مصداقية** » أقوال الشهود ‧‧ بمعنى قيمة الاعتقاد ، ودرجة الثقة ، التى تبين من واقع أقوالهم ‧‧ ولقد قمنا بتمحيص شهادات الشهود ، وكذا الظروف التى أدلى ، فى ظلها ، الشهود بأقوالهم ــ بمنتهى الحرص والدقة ــ ومحصنا كذلك كل واقعة ، فى كل دليل ، مما قد يشتف معه ما اذا كان الشاهد الذى أدلى بأقواله جدير بالثقة فيما يقوله أم لا مثال ذلك أننا أخذنا مأخذ التبصر والاعتبار ، الدافع ، والحالة العقلية ، لكل شاهد على حدة ، وكذا مدى قوة ذاكرته وسلوكه ، وحالته ، حين كان يقف فى « مكان الشهود » ليدلى بأقواله ‧‧ ولقد قدرنا عوامل أخرى قد تؤثر فى مدى تذكر الشهود للوقائع ، وفى فرصهم وقدراتهم ازاء ملاحظة الوقائع التى تدور حولها

المناقشة وكذا دقة ربطهم بين هذه الوقائع لتحديد صلتها بالتهمة المطروحة أمام المحكمة ٠٠ كما نظرنا فيما اذا كانت شهادة أحد من الشهود قد تنـــاقضت مثلا ، وكذا مدى التحامل أو الغرض أو التحيز ، أو المصلحة الخاصة ـ اذا وجد شيء من ذلك ـ بالنسبة لموقف كل شاهد أو شاهدة على حدة ٠

وبالاضافة الى هذا كله ، نظرنا فى أى علاقة قد يحملها أى شاهد لاى من طرفى الخصومة ، والحالة التى عليها كل شاهد، من حيث احتمال تأثره بقرار معين فى القضية ، والمدى الذى يلقاه كل شاهد من حيث التأييد أو عدمه فيما يدلى به من أقوال من جانب الشهود الآخرين ٠٠

وبتقدير هذه العوامل والاعتبارات فى الذهن ، اهتـدينا الى الحقـائق التالية ، ومن ثم بنينا استنتاجنا ، وحكمنا ، طبقا لاحكام القانون ٠

— ١ —

فى سنة ١٩٧١ بدأت الشركة المدعى عليها ـ وهى شركة دوليـــة ـ بنقل مركز أعمالها من دائرة نيويورك الى كولورادو ٠ وقد استلزم هذا النقل ضرورة تواجد مكاتب « مؤقتة » فى جرينوود بلازا ، بالقرب من « دينفر » ٠٠ وأخيرا استكملت « الشركة » مبناها الكبير الذى تكلف انشاؤه ٥٥ مليونا من الدولارات ـ بسائر المرافق ومستلزمات الرفاهية والراحة ـ فى ناحية « كن كاريل رانشن » ـ بمنطقة جيفرسون بكلورادو ٠

ومن ثم ، نقل « جوزيف كونسيجلى » الذى يتولى مكتب نيويورك (حيث موطن الشركة الاول) كمدير لشئون التخطيط الى كلورادو للاشراف على فريق العاملين ليراقبوا بدورهم عملية انشاء المبنى الجديد الذى سيكون مقر هذه الشركة فى كلورادو ٠٠ حيث حصل على مكان مؤقت يكفى لشغل المكاتب اللازمة ، كما ساعد على توطين واعادة اسكان ١٥٠٠ من مستخدمى الشركة واسرهم ، فى كلورادو ٠

وفى أغسطس سنة ١٩٧١ ، استخدمت الشركة السيدة « **المدعية** » هنا ، كسكرتيرة رئيسية ، وعينت للعمل بمكتب كونسيجلى ·· وقد استمر عملها بالشركة حتى ٣١ مايو سنة ١٩٧٤ ، حين قام « كونسيجلى » بانهاء عملها بالشركة ويبين الدليل ـ دليل المدعية ـ المعزز بالمستندات ، أن عملها الذى كانت تقوم به فى الشركة يقطع بأنها كانت موظفة ممتازة ·· وكل تقديراتها وكذا تقارير تقييمها ، تؤكد على الدوام تفوقها فى أداء واجبات ومهام وظيفتها بالكامل ، بل ان بيانات وأقوال ، زملاء « المدعية » من العاملين بالشركة تذهب الى أن المدعية كانت موظفة صالحة (وذات كفاءة) ·· كما أنه لا يوجد ـ من وجهة نظرهم ـ ما يبرر فصلها من عملها والشخص الوحيد الذى له أن يناقش موضوع « كفاءة » المدعية فى أداء عملها ، هو رئيسها والمشرف عليها ، علما بأن انتقاداته التى وجهها لها ، أخيرا لم يرد بشأنها أى ذكر فى سابق تقاريره الكتابية عن المدعية · ولكن وردت عرضا فى بعض بياناته الشفوية ·· وكذا فى بعض ملاحظاته الخاصة ·

وبادىء الامر ، كان عمل المدعية هو أعمال « سكرتارية » بالمعنى الاصطلاحى ، أو « النمطى » ، لهذه الكلمة ·

وكان يشمل المساعدة فى عمليات الاسكان « والتوطين » للعاملين بالشركة ·

ولقد كانت بداية أجرها ٦٦٥٠ دولارا فى العام ، وفى غضون شهور من ذلك ، كانت المدعية ـ بتوجيه رئيسها « كونسيجلى » تؤدى واجباتها الوظيفية بوصفها « مخططة » ممتازةللتسهيلاتاللازم توفيرها لانشطة الشركة · وكانت مهام « كونسيجلى » وفريق موظفيه ، تتضمن ـ لا الاضطلاع بمسئولية تخطيط مهام المركز الرئيسى ، العالمى ، للشركة فحسب ـ بل أيضا التصميم الداخلى لاختصاصات ، وأنشطة ، مكتب ميدان جرينوور بلازا ·

ومن ثم ، فان جانبا كبيرا من تبعات المدعية ، قد تضمنت بالضرورة مهمة التنسيق مع فريق العاملين بتصميم المكان المذكور الذى سيتم فيه البناء

الرئيسى) والذى كانت تقوم به شركة من شركات التصميمات بنيويورك ، مسئولة عن تصميم ، وتنظيم ، العمل « الداخلى » بمكتب جرينوود وبلازا ٠

والواقع كانت « قيمة » المدعية أمرا ظاهرا بوضوح لكونسيجلى ٠

وفى مارس سنة ١٩٧٢ أوصى هو شخصيا بمنح « المدعية » علاوة مضاعفة بدلا من العلاوة العادية التى تمنح مرة واحدة ، دوريا ، وكالمعتاد ٠

وقد تضمنت « التوصية» بمنحها تلك العلاوة « الاستثنائية » (المستند رقم ٣ من ملف الدعوى)الاشارة الى أنها « علاوة » اســتحقاقية فى مقــابل الكفاءة الخاصة التى تتميز بها المدعية ، ولقد وصف كونسيجلى نفسه عمل المدعية بأنه « متفوق وممتاز » من واقع فئات ، ومستويات القــدرات والمزايا التالية ، وهى المتعلقة ب :

١ ــ القدرة

٢ ــ النشاط والاجتهادات ٠

٣ ــ أسلوب انجاز العمل ومستواه

٤ ــ التعاون ٠

٥ ــ الكفاءة على مواصلة التقدم ٠

وبسبب تلك « العلاوة المزدوجة » ، وغير العادية ، أحس كونسيجلى أنه مضطر الَى أن يضيف « مذكرة تعليقية » الى صيغة تلك « التوصية » يشير فيها الى تقديره العالى لسلوك ، وملف خدمة ، مسز هيلان فى عملها الممتاز بالشركة ٠

وفى نوفمبر سنة ١٩٧٢ رقيت المدعية ، بفضل توصية كونسيجلى الى مركز « مساعد مخطط » وزاد راتبها من ٧٥٠٠ دولار الى عشرة آلاف دولار وقد حمل لها المنصب الجديد عبئا ضخما من المسئولية ، فكان الحصول على

مثل هذا المركز عملا رئيسيا وأمرا غير هين (ليس من السهل على أى أحد آخر الحصول عليه !) ويشترط « توصيف » هذا العمل الجديد (كمساعد مخطط) أن يشغله شخص يحمل مؤهلا دراسيا عاليا ،أو ما يعادله ، فى فن « التصميمات المعمارية » ٠٠ على أن يكمل بدراسات فى فن ادارة الاعمـال ، علمـا بأن « المدعية » لا تحمل شيئا من هذه « المؤهلات » ٠ ثم كان أداؤها فى عملها الجديد ، الاكثر مسئولية ، سببا فى استحقاقها لعلاوة جديدة فى يوليو سنة ١٩٧٣ ٠ ولقد جاء « جزء » من هذه العلاوة ، كنتيجة لتقييمها السنوى بدرجة « ممتازة » ، والذى تم فى ٢٣ مايو سنة ١٩٧٣ ٠ ويشير الجزء الشخصى من « التقييم » الى أن المدعية أدت واجبات وظيفتها بوصفها صلة الاتصال (أو بالاحرى ضابط الاتصال) بين الشركة وبين شركات وهيئات المهن المشتغلة بالتخطيط ومقاولات تصميم « الديكور » وأعمال « البياض » ، على أحسن وجه ممكن ، مما فاق حتى معظم الاهداف المرسومة من جانب الشركة فى هذا النطاق ووضح كونسيجلى كذلك أن الانجاز الاعظم لمسز هيلان وكذا موهبتها ، كانا عاملين مساعدين على حل المشاكل والصعوبات ، وتعديل الجداول الزمنية ، لمواجهة ظروف العمل المتغيرة ٠ كما أن علاقتهـا بنظم وقواعد تشـكل فى حقيقتها ركيزة كبيرة للشركة ، أمر لا شك فيه ٠

وفى الجزء الموضوعى من « التقييم » ، أعطى كونسيجلى أعلى الدرجات التقديرية (أى النهايات العظمى) المطبوعة أصلا على التقرير ٠ وبعد انقضاء فترة قصيرة على « التوصية »بزيادةأجر المدعية ، عاد كونسيجلىفأوصى بمنح المدعية (**الجائزة** « أ ») من جوائز الشركة ٠ فبمقتضى ما جاء فى نشرة رئيس الشركة المذكورة ، منحت الجائزة (أ) للعاملين الذين ــ بفضل ما يتمتعون به من ميزة المبادرة والاقتدار والكفاءة ، فضلا عن الاهتمـام القبلى الخـالص بمصالح الشركة ، يؤدونه بجدارة استثنائية ، مظهر نشاط ممتاز ، انجازات غير عادية فى محيط العمل بالشركة ٠٠ الامر الذى جعل الادارة تمنحهم هذه « الجائزة » السنية ، التى تتطلب بطبيعتها درجة عالية من التمييز والتقـدير

الادارى فى تصريف الاعمال ولهذا يجب أن يتم الاختيار والموافقة عليه بمنتهى الحرص ، والتحرى ، والتدقيق ٠

ولقد تلقت « المدعية » جائزتها هذه فى ١٥ من يونيو سنة ١٩٧٣ ، بمقتضى خطاب موجه من مدير الشركة ، الدكتور « ويليام جودين » ، فضلا عن جائزة مالية قيمتها ١٠٠٠ دولار ٠ هذا الى جانب علاوة أخرى قيمتها ١٢٫٠٠٠ دولار تلت الاولى فى نوفمبر من نفس العام ، وكانت هذه العلاوة نتيجة لاعادة الشركة لتقييم ، وتعديل ، مستويات المهايا والاجور ، ورفعها الى «مربوط » واسع النطاق ٠ ولقد اشتملت العلاوة التى تلقتها « المدعية » على النبذة التقديرية التالية : ان انكباب « مارى » (المدعية) على عملها ، وهو ما يتم غالبا بمبادرتها وتلقائيتها ، وأيضا أسلوب انجازها لواجبات وظيفتها ، يتم على نحو ممتاز ومتفوق لا جدال ٠ والحق ، ان لها قدرة فذة واقتدار خاصا على موالاة التقدم ٠

وفى ربيع سنة ١٩٧٣ بدأت الشركة جهودها الانشائية عن طريق مركز أعمالها العالمى فى « كين كاريل رانشن » ٠ ولقد أختير ــ بصـــفة مســاعد لمعماريين القائمين بالعمل ــ (ت ٠ أ ٠ س) ليكون المهندس المعمارى المسئول، كما جعلت « شركة تيرنز للانشاءات » هى المكلفة بادارة العمليات الانشائية ٠ وكلف قسم تصميم المساحات الفضاء لاداء جميع الاعمال الداخلية فى مبنى الشركة الضخم الجديد (أى شركة جونز ما نفيل) ولمعاونة هذا القسم فى أعماله استخدم كونسيجلى ايريك دينستباخ كمدير للمشروعات ، ليعمل مع (ت ٠ أ ٠ س) فى كل ما يتعلق بتنسيق جهوده على ضوء متطلبات شركة (تيرنز) ، وهكذا عملت « المدعية » بصفتها مساعدة مخطط للتسهيلات المطلوبة كانت مسئولة عن العمل مع قسم تصميم المساحات الفضاء ، ولتتولى تنسيق جهودها مع متطلبات كل من « شركة جونز ــ مانفيل وشركة تيرنز » ٠

أخيرا ، أخبرت المدعية كونسيجلى بأنها تشعر بأنه على الرغم من أنها كانت تعمل نوع العمل ذاته الذى يقوم به مدير قسم الاعمال الوحيد ايريك

ينتسباخ ـ فانها ـ أى المدعية ـ تؤجر أجرا أقل ، وتحمل لقبا أدنى ، هو لقب « مساعد » · وأدعت « المدعية » أن هذه الحالة هى احدى حالات التفرقة الجنسية (ضد النساء) ، ومن ثم طالبت بترقيتها الى منصب «مدير مشروعات» ولقد اجتمع كونسيجلى ـ من أجل المدعية ـ برئيسه المباشر « فرانسس ماى » ـ ويعمل بوظيفة النائب التنفيذى للمدير العام للشركة ، وكذا بريتشـــارد جودوين الذى كان المدير العام للشركة وقتئذ ·

وبالرغم من أن مسز هيلان كانت تتمتع بسجل خدمة ممتاز ، فقد كانت هناك « تحفظات » جادة قد أبديت من جانب كبار رؤساء الادارة بالشركة حول مواقفها التى كانت توصف ، أحيانا ، بأنها تنطوى على « صلافة » جارحة ! وبعد جملة اجتماعات مع رؤساء الادارة بالشركة ، أوصى » كونسيجلى » بترقية المـــدعية الى منصب « مدير المشروعات » وهو أمر حظى بموافقـة المسئولين عليه فى فبراير سنة ١٩٧٤ ·

— ١١ —

أما « مسز هيلان » فقد أوضحت من جانبها أنها ظفرت بجملة علاوات وترقيات خاصة و « رومانتيكية » (على حد وصفها !!) وذلك ابتداء من شهر أبريل سنة ١٩٧٢ وامتدت حتى ٢٣ أبريل سنة ١٩٧٤ حين أبلغت بنبأ فصلها من العمل · ولقد كانت هذه المراحل المتعاقبة من التقدم والترقية ، المبنية على أساس تميزها كأنثى(أو سيدة) قد تمتباعتبارها جزءا لا يتجزء من عملها أو أمرا مرتبطا تمام الارتباط به · وقد تمت العلاوات والترقيات الاولى فى أبريل سنة ١٩٧٢ ·· وأوضح المستر كونسيجلى أن تبعـات ، وأعمـال ، « المركز العالمى » للشركة تتضمن مسئوليات بشأن التنقل والسفر من أجل العمل ·· وذلك أمر أساسى ، الى جانب تضحيات أسرية لا مفر منها · وقد أشارت المدعية الى مدى اقتدارها وعزمها على الاضطلاع طوعا واختيارا بما تتطلبـه واجبـات وتبعات السفر والترحال فى هذا الشأن (كجزء من عملها) ·

وفى خلال المناقشة وضع كونسيجلى ذراعه حول « المدعية » وقال انها فى الواقع لم تفهم بعد متطلبات العمل ، ولكنها ستفهم ذلك مع الوقت (!!) ٠ وتبعت ذلك دعوات « جنسية » صريحة فى أخريات سنة ١٩٧٢ ٠٠ واستمرت هذه الدعوات ، طبقا لقاعدة منتظمة ، خلال أوائل سنة ١٩٧٤ ٠ ولكن كل هذه الدعوات لقيت من جانبها الرفض والاباء التام ٠

وفى يناير سنة ١٩٧٣ تناول كونسيجلى طعام الغداء مع المهندس رونالد فيلين العضو بجماعة ، أو فريق ، تصميم الاراضى الفضاء والفراغات وبالرغم من أنهما ناقشا معا شئون العمل بدأ « كونسيجلى » يتحدث عن اعجابه وتعلقه الشديد بمسز هيلان ٠ وقد تطوع « كونسيجلى » بالتصريح تلقائيا أنه أحب « المدعية » حبا جما ، الا أنه ليس متأكدا ولا واثقا من قدرته على أن تكون له علاقة « عاطفية » خاصة بحكم أنه متزوج ٠ وقد استولت الدهشة على فيليب من جراء صراحة هذه المحادثة (وبوح كونسيجلى خلالها بمشاعره الخاصة !) ولم يحر خطابا ٠ وفيما بعد فى أخريات ذلك الشهر ، وجد فيليب نفسه فى ذات هذا الموقف ، ولكن مع المدعية نفسها هذه المرة ٠ وفى ٢٣ من يناير أخبرت « المدعية »(فيليبس) ـ وكان قد أنقضى عليها أكثر من عام لم تشتغل خلاله معه ـ أخبرته بأنها حزينة ومكروبة البال من جراء علاقتها الخاصة مع « كونسيجلى » ٠ وقصت « المدعية » أيضا أنه عرض عليها أن يقدم لها « شقة » خاصة اذا هى رضيت بترك زوجها وقبلت أن تمارس علاقة « عاطفية » خاصة معه ! ٠٠ ويبدو أن « فيليبس » لم يطلع أحدا على ما دار بينه وبين كونسيجلى ،وبينه وبين « المدعية » من أحاديث ومناقشات فى هذا الموضوع ٠

وفى غضون الشهور القلائل الاخيرة من عملها بالشركة ، كان كونسيجلى قد تقدم فى علاقته الحميمة بالمدعية ، قد غدا أمرا أكثر اعتيادا وألفة ! فقد كان يحدث أن يجتمع بها مرة كل أسبوع ٠ وجاء الطلب الاخير ـ فى هذا الخصوص ـ فى ٢٣ من أبريل سنة ١٩٧٤ ٠٠ حين استدعيت المدعية الى مكتب رئيسها (المشرف على أعمالها) حيث خيرها بين أن ترضى اما باستمرار

علاقتها الخاصة به ـ هو « كونسيجلى » ـ أو بالفصل من الشركة · وهنا رفضت « المدعية » مواصلة أى علاقات « جنسية » مع كو نسيجلى !! ومن ثم ، وجه اليها « تنبيه » مؤداه أن ٣١ مايو سنة ١٩٧٤ سيكون آخر يوم لها فى عملها بالشركة ··

● ● ●

وفى غضون الشهور التى كانت تمارس فيها مظاهر ، ومحاولات ، هذه المضايقات الجنسية . كانت المدعية فى معظم الامر ، قد احتفظت بسره كشأن من شئونها الخاصة (تتصرف ازاءه وفق ما ترى) ·· وتصادف فى احدى المناسبات ، مع ذلك أنا ناقشت هذا الموضوع مع كل من ايريك دينستباخ » و « رونالد فيليبس » ، و « ايزابل دينستباخ » و فرانسيس ماى » · وفى مرة واحدة على الاقل ، ذكر كونسيجلي لرونالد فيليبس أمر امكان الارتباط بعلاقة « خصوصية » مع المدعية ·

وعلى الرغم من أن المدعية قد رفضت مرارا الارتباط بأية علاقة جنسية مع كونسيجلى ، الا أنها بدأت بعلاقة من هذا النوع ، مع زميلها فى العمل، اريك دينستباخ ·· فى وقت من شهر سبتمبر أو شهر أكتوبر · وقد أنكرت المدعية هذه العلاقة ، الا أن الادلة والشواهد ناقضت موقف الانكار هذا · وقد شك كل من كونسيجلى وايزابيل دينستباخ فى أمرهما ـ المدعية وزميلها اريك ـ وقد سأل كونسيجلى مسز دينستباخ لتسأل بدورها أبنها بشأن هذا الامر · وكانت النتيجة ن أنكر ايرك وجود علاقة « خاصة » بينه وبين المدعية ، حين سألته أمه بخصوص هذا الموضوع ومع كل ، فالاكثر أهمية من هذا ، أنه فى خلال مناقشة هذا الامر ، أخبر «اريك » والدته بأن كونسيجلى كان يضغط على المدعية لترضى بممارسة علاقة « خصوصية » معه · وشهدت مسز ديستباخ بأنها لم تعتقد هذا الامر على أى نحو ·· ولكنهـــا مع ذلك استفسرت كونسيجلى بخصوصه ، فكان أن أنكر التهمة ، وعلى هذا لم تهتم هذه السيدة بمتابعة بحث الموضوع واستقصائه · ولكن التاريخ الذى تمت فيه مناقشة الامر ، هو موضوع الخلاف فى القضية ·

فأريك يقول انه حدث فى فبراير أو مارس سنة ١٩٧٤ ، على حين أن ايزابل تتذكر أن هذا الامرحدثقبل هذا التاريخ ! وأيا ماكان التاريخ الحقيقىللواقعة، فان هذه المناقشة قدمت لهيئة الادارة العليا للشركة ما يدل على أن كونسيجلى قد يكون متقدما فى علاقاته « الخصوصية » مع مسز هيلان · كما أنها قامت بتنبيه كونسيجلى الى حقيقة أن الآخرين بالشركة يعرفون أمر هذه الصلات · ولعل أقدم تاريخ لحصول هذه « المناقشات » ، ترجع الى أواخر سنة ١٩٧٣ ، حيث أن علاقة كونسيجلى ـ على حد أقوال ايريك دينستباخ لم تبدأ الا فى سبتمبر أو أكتوبر · وهذا التاريخ يتفق مع ذلك الوقت الذى بدأ فيه عمل « المدعية » ـ على حد قول كونسيجلى يتدهور وانتاجها يتضاءل وينكمش بصورة خطيرة (؟!)

وفى وقت ما من ديسمبر سنة ١٩٧٣ أو يناير سنة ١٩٧٤ ، تواعدت المدعية مع ايزابل دينستباخ للتحدث سويا فى أمر من الامور ، وكانت مسز دينستباخ قد اشتغلت طويلا كموجهة ، أو مرددة،لاصوات كثيرات من العاملات فى هذه « الشركة ، ممن لهن مشكلات بسبب أعمالهن فيها · وفى « المقابلة » التى تمت بين المرأتين ، أخبرت المدعية مسز دينستباخ عن مطالب كونسيجلى « الجنسية « ، الصريحة ، وأن هذه المطالب كانت تطلب منها « اسبوعيا » وأنها لا تعرف كيف توقف هذا الامر عند حده · وهذه « **المقابلة** » هى دليل آخر على الوقت الذى عرفت فيه ايزابل دينستباخ بنبأ أفعال كونسيجلى مع المدعية · وفى غضون هذه الفترة وثقت المدعية ، مرة أخرى ، فى رونالد فيليبس وفى اريك دينستباخ (حين صارحتها · بهذا الامر) ·

وبعد تنبيهالمدعيةبأمر انهاء عملها بالشركة فى ٢٣ أبريل بحثتمرةأخرى عن ايزابيل دينستباخ ، وناقشت معها موضوع من العمل ، وأخبرتها هذه بضرورة ترتيب مقابلة مع مستر فرانسيس ماى · وقابلت المدعية السيد«ماى» فى نهاية الشهر · وأطلعته ـ كما أخبرت مسز دينستباخ مرتين قبل ذلك ـبأن كونسيجلى قام بفصلها من الشركة ، لا بسبب اهمالها أو تراخيها فى أداء

عملها ، ولكن بسبب رفض الرضوخ له فيما كان يطلبه منها من طلبات جنسية معينة · ورجح « ماى » أن « المدعية » ناقشت الموضــــوع مع السيد مــدير المستخدمين بالشركة ، وأن مسز هيلان (المدعية) رددت أن المستر « ماى » كان نائب مدير المستخدمين ، والذى يتولى نيابة عنه الاشراف على العاملين (ذكورا واناثا) وأن مدير المستخدمين لم يكن ، على الارجح ، ليتخذ اجراء ما ـ فى هذا الشأن ـ مالم يأمر به « ماى » نفسه · وقد وافق السيد « ماى » على هذا ورفض عمل شىء فى ذلك الوقت · وبعد تلك المقابلة بينه وبين المدعية ، تحدث الى كونسيجلى (هاتفيا ـ) وسألته عن التهم الموجهة اليه من « المدعية » ولقد أنكرها كونسيجلى وأكد أنه لم يحدث منه أى أمر مؤذ أو أثم قد يؤخذ عليه فى هذا الصدد · ومن ثم ، وقفت المسألة عند هذا الحــــد (أى انه تم اسقاط الموضوع وكأنه لم يكن) ·

والحق ، أن القانون فى هذا المجال بالذات ، حديث عهد بكل ما يندرج تحت مفهوم (المضايقات الجنسية فى محيط الوظائف والاعمال) · وقليل من المحاكم نشر آراء فقهية مناسبة فى « النشرة الدورية » (التى تسمى « الملحق الفدرالى ») (*) ·

وبالاضافة الى هذا ، عملت ثلاث محاكم استئنافية بالولايات المتحدة ، على اعادة النظر فى هذا الامر ومن حاصل « مجموع » هذه الآراء تكونت « مجموعة » من القواعد القانونية ، جعلت تنمو مع الوقت · وجعلت ـ وهو بادىء الامر الشىء المهم فى الموضوع ـ تقر وتعترف بأن المضايقات الجنسية للنساء المستخدمات والعاملات فى الشركات والمؤسسات ، هو نوع مبنى على التفرقة بين الجنسين ، ويمكن أن ينطوى على انتهاك لاحكام ومبادىء الباب أو القسم السابع من قانون حقوق الانسان ·

ولكن نعود ، مرة أخرى ، الى ادعاءات المدعية فى هذا الخصوص ، فان عليها أن تبين ، أو تؤسس ، ركنا معينا فى الاثبات ، وهو أن واقعة خضوعها

(*) الخاصة بنشر الاحكام والمبادىء القانونية ·

المتكرر لايحاءات ومراودات جنسية معينة ، كان من صميم شروط « **العمل** » ، أو بالاحرى ضمان استمرارها فيه ٠

والحق أن السبب الدافع الى تصرف ما ، لا ينشأ من واقعة منعزلة أو منفردة (أى غير متكررة) ، أو من مجرد مغازلة عابرة ٠ ان مثل هذه الامور يمكن وصفها ، بحق ، كمحاولة لانشاء علاقات وصلات شخصية أكثر من نعتها بعملية سعى وراء ربط الاستخدام ، أو العمل ، بشرط معين مؤداه الخضوع لعلاقة جنسية معينة مع رؤساء هذا العمل بالذات ٠٠ الامر الذى قد ينشأ مع مرور الوقت فى ظل جو « العمل » وظروفه ، ولـكن لا أثر له ــ بصـــورة جوهرية ــ على هذا العمل نفسه ٠

وبصفة عامة ، نود أن تحدد أحكام الباب أو القسم السابع من القانون المشار اليه ، فى هذا الشأن ، كما شرحها أحد الشراح بقـــوله : « انهـــا عروض متكررة ، وغير مرغوب فيها ، من الجانب الآخــر ٠٠ والتى تعطى انطباعا معينا بأنها بمثابة شرط من شروط العمل أو الاستمرار فيه ٠

وليس من الضرورى ــ بالنسبة لمن ترفع دعوى فى هذا الشأن ــ أن تثبت وجود سياسة ما ، أو ممارسات معينة ، من جانب رب العمل ، تؤيد وجود حالة من حالات المضايقات الجنسية (تكون هى ضـــحيتها) ٠٠ فالحق أنه بمطالبتنا ممن تدعى حدوث مضايقات لها فى نطاق هذا النوع من القضايا ، وضرورة أن تثبت وجود « سياسة » يوجهها المسئولون فى الشركة أو المؤسسة بصورة تنطوى على تفرقة جنسية ــ انما هو بمثابة مطالبتنا بضرورة التقدم بادعاء فى هذا الشأن لمؤازرة « المدعية » فى دعواها من ناحية ، ثم سحب هذا الادعاء (بعد حصولها على دليل عليه) من ناحية أخرى ! ولسنا نجـــد ــ بالنسبة لاى مجال من المجالات التى تطبق فيها حالات التفرقة الجنسية ــ محاكم تطالب بمثل هذا الدليل ٠ فرب العمل مسئول عن أى عمل من الاعمال التى تنطوى على هذه التفرقة الجنسية التى يرتكبها أحد وكلائه ٠

وعلى ذلك ، فلكى نقدم – ولاول وهلة – دليلا كافيا على وجود تفرقة جنسية عن طريق حدوث مضـايقات ما فى هذا النطـــاق بالذات ، فان على « المدعية » أن تشكو ، وأن تثبت كذلك :

أولا : أن خضوعها لعروض ومراودات جنسية من جانب رئيسها (أو المشرف على عملها) كان شرطا أو أساسا فى توظيفها (وبالتالى فى مواصلتها العمل بالشركة) ٠

ثانيا : أن يكون لهذه الحقيقة أثر جوهرى فى استخدام المدعية ٠

ثالثا : ألا يكون العاملون بالشركة من الجنس الآخر ، قد عوملوا بمثل هذه المعاملة ، أو تأثروا ، من ثم ، بهذا النمط من الاعمال والتصرفات ٠

ومع كل ، فان هذا برمته لا ينهى البحث فى تفاصيل الوقائع ، بالنسبة لهذه الدعوى ٠ ففى ظل ظروف وملابســـات معينة ، قد يعفى رب العمل من المسئولية (عن مثل هذه المضايقات والتصرفات) ٠٠ وكما أشارت « المحكمة » التى نظرت فى الدعوى المرفوعة من ميلر ضد بنك أميركا – (سويسرا) – حيث ثبت أن رب العمل لم يكن له علم بوقوع التفرقة ، فان المسئولية ، مثل هذه الحالة ، قد يمكن تجنبها اذا كان لرب العمل سياسة أو تاريخ ، يؤكد عـدم تشجيعه لحالات المضايقات الجنسية الموجهة ضد العاملات أو الموظفات بشركة أو مؤسسة من جانب الرؤساء والمشرفين ، وأن الموظفة أو العاملة عجزت عن تقديم « الحالة » أو الممارسة » التى تشكو منها الى مجلس من المجالس العامة المختصة بالنظر فى مثل هذه الشكاوى ٠ واذا كان رب العمل شاعرا بالوضع (المعيب) – أو محل المؤاخذة والشكوى – وقام فعلا بتصحيحه من تلقاء نفسه ، فأنه لا يعد مسئولا عن أعمال وتصرفات وكلائه ٠

وهذه « الدعوى » التى نحن بصددها ، يمكن أن تحدد على أسس ضيقة نسبيا ٠ فمن الجلى الواضح أن المطالب « الجنسية » المتكررة التى تعرضت لها المدعية (مسز هيلان) من جانب رئيسها فى العمل على مدى عامين ، قد جعل

الوضع يتطور الى أن يكون بمثابة (شرط) للاستخدام · ان الحقائق هنا لا تقدم خطا فاصلا أو حاسما كدعوى من الواجب على « المحكمة » الفصل فيما اذا كانت الوقائع المشكو منها قد أثرت تأثيرا جوهريا فى شروط الاستخدام ، أو لم تكن الا مجرد ملاطفات ومباسطات شخصية ، لا صلة لها بعمل المدعية ، وهنا نجد أننا أمام « عينة » أو نموذج Paradigm لذلك النوع من العروض ، والمراودات ، الجنسية المتكررة ، وغير المرغوب فيها ·

ولسنا نجد حتى ـ فى هذه الدعوى ـ أن المشكلة متعلقة بمسئولية رب العمـــل (*) عن تلــك الوقــائع غير المعــروفة لــديه ، والتى أتاهــا أحــد وكلائه المشرفين على أعمال العاملين بالشركة أو المؤسسة · ولقد بحثنا ـ ثم رفضنا ـ احتجاج « الشركة » بأن المدعية ـ على فرض صحة ادعاءاتها ـ لم تتخذ بشأنها أى اجراء من تلك الاجراءات الداخلية المتاحة فى هذه « الشركة » لبحث مشاكل العاملين والبت فى شكواهم أولا بأول ·

فأولا : عجز الدليل (المقدم من الشركة) عن اثبات وجود أى اجراءات من هذا القبيل ·

وثانيا : فىخلال مدة استخدام المدعية ، قامتهذه باطلاع كبار الرؤساء بالشركة على شكواها وأقوالها فى هذا الامر · وانا لنجد أن المدعية قامت من جانبها بكل شىء يدخل فى وسعها ، من أجل أن تضع اتهاماتها تحت نظر ، وانتباه ، كبار الرؤساء والمديرين بالشركة · وهنا نجد أن رب العمل (أى الشركة) من خلال كبار موظفيه ، قد علم بالتهم المتعلقــة بهذه المضــايقات الجنسية · ففى نطاق ، أو اطار ، « الخريطة التنظيمية » للشركة ، أجاب كونسيجلى على تساؤلات اثنين فقط بالشركة ، هما مديرها العام (أى رئيسها) ويليام جودوين ونائبه التنفيــذى فرانسيس ماى · ولقد تم اخبــار « ماى »

(*) رب العمل هنا هو شركة « جونز ـ مانفيل كوربوريشن » ·

بادعاءات ، واتهامات ، « المدعية » بعد فصلها من عداد العاملين بالشركة ٠٠ ومع ذلك ، لم يصنع شيئا ولم يحرك ساكنا ٠٠ اللهم الا مجرد استدعائه « المدعية » لتأكيد صحة ما تدعى به ، أو لانكاره ٠ والأهم من ذلك ، أن المساعد الادارى للسيد رئيس الشركة قد سمع بالتهم الخاصة بتلك التصرفات المعيبة ، وذلك من مصدرين (وقبل فصل المدعية من الخدمة) ثم ان التحقيق الذى قامت به « الشركة » لم يكن أكثر اكتمالا أو استيفاء من ذلك الذى قام به « ماى » هذا الى عمق ، ومدى ، هذه « التحقيقات » ، من الصعب أن تفى بالالتزام الذى فرضته أحكام الباب أو القسم السابع من قانون حقوق الانسان ٠

ان أثر « قانون الحقوق المدنية لسنة ١٩٦٤ » ــ وخاصة الباب أو القسم السابع منه ــ ما قصد ــ وراء سن هذا القانون ــ الا ليفرض على أصحاب الاعمال واجبات والتزامات معينة (لم تكن موجودة من قبل) ان أكبر عمل فى هذه « الأمة » لا يستطيع أن يتجاهل المقتضيات الخاصة بتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص فى الاستخدام والترقية ، وسائر الشروط العامة الواجب مراعاتها فى محيط العمل ٠ ان التاريخ التشريعى ــ على ضآلة مداه ــ والمتعلق بمبدأ « التفرقة الجنسية » (داخل محيط الوظائف والاعمال) قد اقنع المحاكم الاميركية بأن « الكونجرس » قد قصد أن يضرب فى الصميم كل أنماط المعاملة غير المتكافئة بين الرجال والنساء ، والناجمة عن الصور أو الحالات العقلية التى تتملك جماعة أو جماعات من الناس لتحملهم على اتباع أسلوب معين فى معاملة الرجال والنساء بطرق مختلفة ٠ ان هذه الحالة العقلية (أو بالاحرى النفسية) التى تدفع الى معاملة السكرتيرات معاملة « جنسية » تنطوى على اللطفة والرقة ، ولين العريكة » ، نلتقى بها مذكورة ، ومنوها عنها على أحسن وجه ، فى القصص والروايات الرائجة شعبيا ، وأيضا فى الرسوم « الكاريكاتورية » التى نشاهدها فى المجلات ، وكذا فى القطع التمثيلية التى تمثل على خشبات المسارح ٠ وكما أشرنا من قبل ، لا يختص الباب أو القسم السابع من القانون سالف الذكر بالصلات الجنسية التى تقوم بين الرجال والنساء ممن يعملون

معا فى مؤسسة واحدة · على أن هذا الباب من ذلك القانون قد غدا مرتبطا بموضوع التفرقة الجنسية حين بدأت العروض ، والمراودات ، الجنسية تتحول (فى أكثر الاحيان) لتصبح شرطا (عاسفا) لاستمرار العمل ومواصلة الخدمة فى الشركة !

وفى ظل الحقائق المستخلصة فى هذه « القضية » نجد أن تلك العروض الجنسية المتكررة التى مارسها رئيس من رؤساء العمل ، لا تشكل تلك«القاعدة» التى انبنى عليها شرط انتهاك أحكام الباب أو القسم السابع سالف الذكر ·

ومما له أيضا دلالة فى هذا النطاق ، أن نجد أن انهاء عمل « المدعية » فى المؤسسة المشار اليها — حين رفضت تلك العروض والمراودات الجنسية — هو الامر الذى يجعل من مثل هذا السلوك شيئا موضع اعتراض ومعارضة من الوجهة القانونية ·

ان سرعة التلقى ، والاستجابة ، لهذه العروض والمراودات المتكررة ، والموجهة من جانب أحد كبار المشرفين — والمسئولين — بالشركة ، لا مفر من اعتبارها بمثابة شرط لاستمرار « المدعية » فى العمل ، ومن ثم فان انهاء عملها ، كاجراء انتقامى ، حين تم رفض تلك العروض والمراودات الجنسية ، من جانبها ، يدخل (كذا) فى نطاق أحكام الباب أو القسم السابع من القانون المشار اليه ·

لهذا كله ، ومما سبق ، يكون للمدعية الحق فى التعويض عن الخسائر والحكم لها بمجموع أجرها الذى انقطع ، وكذا بالفوائد التى كانت ستعود عليها من عملها · ويدخل فى الاعتبار هنا الفرق بين أجر « المدعية » الذى كانت ستحصل عليه لو أنها استمرت فى عملها بالشركة ، وذلك الذى حصلت عليه آخر مرة يوم تركها للمؤسسة بقرار الفصل ·· وذلك كتعويض لها عن تعطلها عن العمل ومقابل الاجر الضائع ، ونحو ذلك ·

ان تحديد القدر المناسب للخسائر سيذكر فى قرار مستقل (تصدره المحكمة) · وبالاضافة الى ما تقدم ، فان المحامين عن « المدعية » لهم الحق فى أتعاب مناسبة يدفعها لهم المدعى عليه (أى شركة جون — مانفيل كوربوريشن)

★★★

قضية مارتا بارديل ومنيرفا هانتر ضد جورج راونسيل و « حانة الاسد الازرق » (*)

في هذه الدعوى سقطت التهم ، كما يحدث أحيانا أن تسقط ۰ ولا شك أنه في حالات كثيرة حيث يمكن أن توجه تهم مؤسسة على دعائم ، وركائز ، قوية ـ وربما في معظم الحالات أو الدعاوى ـ يمتنع الناس عن توجيه هذه التهم ليجنبو أنفسهم مشقة الضيق والحرج ، أو أي اضطرابات أخرى قد يجلبونها على أنفسهم ۰۰

ولم آت هنا بهذه القضية ـ المشار اليها عاليه ـ لان التهم فيها قد سقطت أو لانه ظهر أن عبء الاثبات قد وضع على عاتق الشاكي أكثر مما وضع (كما هو الحال بالنسبة للقضية الاميركية السابقة) على عاتق صاحب العمل ۰ وعلى كل ، فان الموضوع ـ أيا كان الطرف الذي سيتحمل عبء الاثبات ـ جديرة بالمناقشة ولكن الفرق بين القضية الاميركية (السالفة) وهذه القضية الكندية، في هذه النقطة قد تكون هي وحدها التي تظهر في هذا النطاق ۰۰ ففي القضية الاميركية ، لم يفرض على « المدعى » عبء اثبات أن هناك « سياسة » أو « تقليدا » يجرى عليه رب العمل في تأييده ، ومناصرته ، للمضايقات «الجنسية»

وفي هذه الدعوى الكندية كان على الشاكيات (المدعيات) أن يثبتن حدوث الوقائع التي يشكين منها ۰

لقد أتيت بهذه القضية ـ ففي كتابي هذا ـ لان التعليل العام يعترف اعترافا واضحا بأن ظاهرة « المضايقة الجنسية » ـ التي تنقصها وقائع الاغراء والمراودة ـ تكون موضع اعتراض ورفض ۰ وهذه الدعوى نفسها ، تقدم أمثلة (وان لم تثبت كحقائق) لمثل هذه المضايقات ان بعض الملاحظات

(*) مقتطفات من تقرير « كود » حقوق الانسان الكندي ۰ المجلد (١) القرار رقم ٣٢ بتاريخ ٢٠ سبتمبر سنة ١٩٨٠ ـ الحقوق محفوظة ۰ (ذكرت هنا الوقائع والاسماء بأسماء مستعارة) ۰

والتعليقات التى قيل انها كانت توجه لمارتا بارديل ، تبدو مضحكة ، ومسلية ، فى بادىء الامر ، ولدى النظرة الاولى ، لو أنها حدثت حقا — ليس فى مطعم أو « بار » (كما يفهم من معناهما) — ولكن لنقل ، مثلا ، فى مكتب من مكاتب احدى شركات التـــأمين ، أو فى مطعم من مطـــاعم المـــأكولات المعلبـــة (Soup-cannary) (*) ‥ فهل هي (أى هذه المضايقات) عند اعادة تأملها تبدو مسلية أو باعثة على الضحك حقا ، اذا ما حدثت فى مشرب ‥ أى « بار » ؟

مجلس أونتاريو للتحقيقات ، سنة ١٩٨٠

حيثيات الرئيس شايم :

— ١ —

فى هذه « **الدعوى** » تدعى المدعيات أن المدعى عليه جورج راونسويل — الذى هو ضابط ومالك للحانة التى تدعى « حانة الاسد الازرق » ، طلب من كل منهن طلبات معينة رفضتها ‥ وأنهن يعتقدن أنه ما كان ينبغى أن توجه طلبات مثلها لهن، فضلا عن أن يقوم بها ، مستخدمون أو موظفون من الذكور (فى أماكن عامة) ·

وباختصار ، ادعت المدعيات أنهن تعرضن لمضايقات جنسية ‥ وأن هذه المضايقات تتعارض مع أحكام « قانون أونتاريو لحقوق الانسان » · (وهو الذى سيشار اليه هنا باسم « **الكود** ») ·

وفى رأيى أن غرض هذا « **الكود** » ، هدفه ، هو اقامة ظروف وشروط « **موحدة** » ، لاستخدام وتوظيف العاملين ، فضلا عن ازالة تلك الحالات التى ذكرها القسم الرابع ، باعتبار أن مثل هذه الاحكام والاعتبارات الجديدة تكون

(*) مطاعم رخيصة تقدم وجبات جاهزة ، وسريعة ، قوامها الاغذية المعلبة والشطائر الصغيرة (المترجم) ·

ملائمة لمكان العمل وظروفه · والحق أن جعل الأمور والاعتبارات التى من قبيل العنصر ، أو العقيدة ، أو اللون ، أو الجنس (ذكرا أو أنثى) أو الحالة الاجتماعية (الزواجية) ، أو الجنسية أو أصل الموطن ، محل نظر وتقدير خاص عند الاستخدام — لشىء يعد فى ذاته تحديا للمبادىء التى أشارت إليها ديباجة « **الكود** » المذكور ، ووصفتها بأنها من « أسس الحرية والعدالة والسلام » ، وتنتهك مبادىء « الحرية وحق المساواة فى الاعتبار وفى الحقوق معا » ·· وهى المبادىء التى تحترمها هذه الولاية (الكندية) وهذا المجتمع ، باعتبارها قيما يعتنقها الناس بصفة عامة ، وأنها بمثابة تعزيز ، وتقديس ، لتلك الاحكام والمبادىء التى تضمنها هذا « الكود » الكندى ·

وعلى هذا ، فان « **الكود** » المذكور يحظر أن تغدو هذه الاحكام والقيم مجرد عوامل سلبية فى علاقات العمل والاستخدام ·

ويخضع للحظر أو الاعتراض الوارد بالباب أو القسم الرابع (**فقرة ٦**) كل تفرقة تقوم على أساس « **الجنس** » ، فهى محظورة ومحرمة بمقتضى أحكام هذا « الكود » · وعلى هذا ، فان دفع أجر لموظفة أنثى ، أقل مما يحصل عليه موظف من الذكور ، وعن نفس العمل الذى يؤديانه هو محظور · وكذلك يحظر فصل أى مستخدم على أساس الجنس · كل هذا واضح ، ومحدد · ولكن ماذا عن المضايقات الجنسية التى تقع فى محيط العمل ؟

من البين الواضح أن أيما شخص أضير بسبب جنسه يعد ضحية لنوع من أنواع التفرقة · فالمرأة العاملة قد تتعرض لهذه التفرقة عند استخدامها وذلك عندما ينكر رب العمل مكافأتها المالية بسبب جنسها ، أو عندما يقتضى ، ويتقاضى ، منها بعض أشكال وصور الاذعان الجنسى ، فى مقابل أن يحسن من حجم ، ومستوى ، ما تحصل عليه من فوائد ومنافع · أو يعمل على الحفاظ على هذه الفوائد والمنافع التى تتمتع بها فعلا · ان الضرر الواجب اصلاحه (فى هذه الحالة) هو استخدام القوة الاقتصادية أو ممارسة السلطة (Authority)

بقصد تقييد حق « العاملة » أو « المستخدمة » فى أن تضمن لها الشركة أو المؤسسة امكانية الوصول الى محل العمل ، والتمتع بجميع الحقوق والمزايا ، بالتساوى مع زملائها (من الجنس الآخر) فى هذا كله ، وبعيدا عن أى قهر ، أو ضغوط خارجية ، قد تمارس ضدها بسبب كونها « أنثى » ٠

وحين ينكر على المرأة العاملة حقها فى حرية الوصول ــ أسوة بغيرها ــ الى مقر عملها ، أو حين تتفاوت الشروط والظروف بالنسبة لها ــ بمقارنتها بتلك التى تسرى فى حق العامل الذكر ، فأن المرأة تعتبر فى هذه الحالة ضحية نمط من أنماط التفرقة يقوم على أساس الجنس ٠

ان أشكال السلوك المحظورة التى تعتبر ــ فى رأيى ــ منطوية على تفرقة تمتد لتشمل كل أنواع المعاملة غير المتساوية ، ابتداء من تقييم النشاط (فى العمل) على أساس التقدير الواضح لجنس العامل (والتى هى من قبيل الموافقة « الجبرية » (أى موافقة الانثى كرها عنها) نتيجة لاتصال جسمانى غير مرغوب فيه (من الضحية) أو لمحاولات الاخضاع لمراودات تنطوى على العناد والاصرار من جانب رب العمل) ٠٠ الى غير ذلك من « سلوكيات » شاذة ، أكثر دهاء ومكرا ، مثل توجيه اهانات أو توبيخات ساخرة روعى فيها الجنس الذى ينتمى اليه من توجه اليه مثل هذه الاهانات والتوبيخات ٠٠ والتى يمكن اعتبارها ــ والى حد معقول ــ سببا لخلق جو « نفسانى » وعاطفى ، « سلبى » ، فى محيط العمل وبيئته ٠ وليس ثمة من مبرر يجعل القانون ــ الذى يصل بمبادئه وأحكامه الى اللب والصميم من مكان العمل لحماية بيئة العمل من كل دواعى وأسباب التلوث « الفيزيقى » أو « الكيماوى » ، أو لمنع ارتفاع درجات الحـــرارة الى مستويات قصوى ــ نقول ، ليس ثمة مبرر يحول دون أن يمد هـــذا القانون مدى حمايته ، كذلك ، الى العـــاملين لوقايتهم من كل الآثار السلبيـــة ــ من سيكولوجية وعقلية ــ لانماط التصرف ، والسلوك ، العدوانى ٠٠ الموجه لاشخاص معينين ، والصادرة عن نظام ادارى « رئاسى » Hierarchy

٠٠ وهو سلوك قد يفسر (والظروف كلها تقنع ، وتوحى ، بذلك) بأنه شرط من شروط العمل والاستخدام فى الشركة أو المؤسسة ٠

على أن حظر القانون لممارسة مثل هذا « السلوك » العدوانى ، ليس خاليا من الاخطار هو الآخر ، فلا مفر من أن يكون المرء حذرا ومتنبها الى أن القانون لا يحرم الاتصال الاجتماعى الطبيعى ما بين رجال « الادارة » (ادارة الشركة أو المؤسسة) ومستخدميها ، ولا ضروب المناقشات التى قد تثور بين الفريقين ٠ فهذا ليس بالامر غير الطبيعى أو الشاذ (abnormal) ولا هو مما ينبغى أن يقع تحت طائلة المحظورات أن تقوم ثمة علاقات اجتماعية طبيعية تجعل من الرؤساء والمشرفين ، أشخاصا أكثر اتصالا ، والتصاقا ، بالعاملين ٠ وتأسيسا على هذا الحكم ، لا تعتبر « دعوة » توجه لتناول « العشاء » مثارا لشكوى أو خصومة قضائية ! ٠٠ ذلك أن الشر ، أو الضرر ، الواجب تجنبه وتوقيه ، هو ذلك النمط من الاتصال « **القهرى** » ، أو بالاحرى المفروض بالضغط والجبر والاكراه ، والذى يمكن أن يؤدى رفض المستخدم للمشاركة فيه الى تعرضه لفقد عمله أو فقد المزايا المترتبة عليه ٠ ان مثل هذا الضغط أو الاكراه قد يكون صريحا ، وقد يكون ماكرا وخفيا ٠ ولكن اذا كان أى مظهر ، أو سمة ، لعلاقة الاستخدام هذه قد غدت معتمدة على تبادل علاقات اجتماعية يتقدم بها ، أو يعرضها ، أحد رجال الادارة بالشركة أو المؤسسة ، فانه ــ فى هذه الحالة ــ يصبح « **العرض** » بمثابة شرط من شروط الاستخدام ، وحينئذ يأخذ حكم « **التفرقة** » القائمة على الجنس ٠

ومرة أخرى ، لا ينبغى النظر الى هذا « الكود » باعتبار أن أحكامه تحظر حرية الكلام والحديث ، بل لا ينبغى حتى الشعور بذلك ! فاذا لم يكن من الممكن التحدث ، أو المناقشة ، فى مسائل « **الجنس** » ، بين أحد المشرفين وواحدة من العاملات فانه لا يمكن كذلك مناقشة الامور أو القيم الاخرى المتعلقة بالعنصر أو اللون أو العقيدة ــ تلك التى تضمنتها أحكام ، ومبادىء « **الكود** » المشار اليه وعلى هذا ، فان اختلافات الرأى التى قد تنشأ بالضرورة عند مناقشة أحد

العاملين ، أو احدى العاملات ــ لاى موضوع يتضمن مسائل عن صفة جنسية ، قد لا ينطوى بالضرورة على انتهاك و خرق لاحكام هذا « الكود » · انما يعد مثل هذا الامر ، كذلك ، فى حالة واحدة ·· وهى حين تفسر « اللغة » المستخدمة أو الالفاظ المستعملة ــ وعلى نحو له ما يبرره بأن « **الجنس** » هنـا قد غدا شرطا من شروط العمل والاستخدام ، مما يحرمه « **الكود** » ويقضى ببطلانه واعادة الحالة الى ما كانت عليه قبل وقوع هذا الانتهاك · وعلى هذا ، فان التوبيخ الساخر ، والمتكرر ، الذى يدأب رئيس العمل أو المشرف عليه ، على توجيهه الى شخص ما (من قوة العمل بالشركة أو المؤسسة) ــ بسبب لونه أو لونها ــ انما يعـد **نشـاطا عدوانيا** ينطوى على ممارسـة لون من ألوان « **التفرقة** » بمقتضى أحكام هذا « الكود » · وبالمثل ، فان أى ألفاظ توبيخية ساخرة توجه باستمرار ، من أحد رؤساء العمل الى أحد العاملين بسبب جنسه (أو جنسها) انما يعد أمرا محظورا بمقتضى أحكام هذا « الكود » نفسه لانه فى حكم التفرقة القائمة على اعتبار الجنس ·

ومع كل ، فانه حتى السلوك العنيد ، والمتكرر ، لا يعد شرطا لاثبات وجود اتجاه معاد ــ بمقتضى أحكام هذا « **الكود** » ــ بسبب أن حادثة واحدة اتفقت لاحد العاملين (ذكرا كان أو أنثى) ووجد فيها نكرانا لحقه فى التساوى مع سائر اخوانه وزملائه من العاملين بالمنشأة أو المؤسسة ، يعد كذلك نشاطا ، أو سلوكا ، محرما ·

والمسألة التالية التى علينا أن نبت فيها متعلقة بمـدى ، وحـدود ، « **المسئولية** » التى ترتبها أحكام « **الكود** » · فاذا ما عمد « رئيس عمال » أو واحد من المشرفين على العمل ، الى ممارسة تفرقة ما ، بسبب جنس شخص العامل (ذكرا كان أو أنثى) ــ فهل تكون « الشركة » أو « المؤسسة » مسئولة فى هذه الحالة عن ذلك ؟ · ان القانون (أى « الكود » هنا) واضح وصريح تماما فى نصه على مسئولية الشركات والمؤسسات التى يكون فيها أعضاء « مجلس الادارة » ــ كيفا كانت مستويات وظائفهم ــ متورطين فى ممارسة

صورة أو أخرى من صور التمييز والتفرقة ٠ وعلى هذا فان هذه الشركات والمؤسسات تعد مسئولة عندما ينوط أصغر أعضاء قسم « الادارة » فيها (من حيث المركز أو المنصب) فى أعمال أو تصرفات ضد مبـــادىء الاتحـــادات العمالية (*) ، أو تشكل ضربا من التمييز والتفرقة ضـد العـــاملين ، بسبب العنصر أو اللون ٠

هذا الى أن نفس هذا « الكود » الذى يفرض مثل هذه المسئولية بالنسبة لتلك الحالات ، يجب تطبيقه فى حالة ممارسة أعضاء « **الادارة** » فى الشركة أو المؤسسة لاى عمل من أعمال « **التفرقة** » القائمة على اعتبار اللون أو الجنس ومن ثم ، فانى لا أتردد فى الحكم بأنى قد تبينت أن « **الشركة** » المدعى عليها هنا (فى هذه الحالة التى أمامى) ـ مسئولة عن انتهاك أحكام «**الكود**» الكندى فى حالة ما اذا ثبت تورط أحد موظفيها « **الاداريين** » فى ممارسة ســلوك محظور (يشجبه القانون) ٠

وفى الحق ، تمتد هذه « المسئولية » القانونية أيضا لتلحق بشخص من انتهك أحكام هذا « الكود » ، حتى ولو كان ممن يشغلون المراكز الادارية الدنيا فى الشركة أو المؤسسة ٠ وكقاعدة عامة ، نجد أن الاوضاع التى تنشأ عنها اختصاصات قضائية ومنازعات قانونية بسبب الاعتبار الجنسى ، لا تحدث علنا ٠ وقد يرى المرء نفسه قد ترك لشهادة من يوجه الاتهام وشهادة من يقع عليه الاتهام ٠٠ ولا شىء آخر (!!) ، فكيف يتسنى للمرء أن يقضى بذنب ، وادانة شخص برىء ، على أساس تقييم ، أو تقدير ، سريع ومتعجل لمن هم مؤيدون لهذا الطرف أو ذاك ، حين يدلون بشهاداتهم من « موقع » الشهود (بالمحكمة أو مجلس التحقيق) ؟ ولقد ارتأى البعض ـ فى هذا الصدد ـ أن نظام المخاصمات القضائية ، عن طريق عملية الاستجواب ثم المواجهة (بين الخصوم) حقيقة أن تؤدى الى حقيقة أو تكشف عن خفاياها آخر الامر ٠ لكن ـ وكما يبدو ذلك غالبا ـ ليست هذه هى المسألة ، ولا هذا ما يحدث فى الواقع

(*) أو التشكيلات النقابية المنبثقة عنها ٠

(فالحقيقة غير ذلك) ان هناك مسحة من الاصـــطناع أو التعمل فى هذه « العملية » المشار اليها ، تنحو غالبا نحو اخفاء الحقيقة أكثر مما تنحو نحو اظهارها وكشفها . فالمؤيدون فى شهاداتهم (لهذا الطرف أو ذاك من أطراف الخصومة) لا يظهرون الا ظهورا سريعا ، أو عابرا ، فى مكان الشهود . وغالبا ما يستجوبون ثم يواجهون بغيرهم ، بواسطة المحامين الذين يتفاوتون فى درجات الذكاء والاقتدار ، والمنـاورة ! . وبعض الشـهود أفضـل من سواهم ، بل الاغلب أن الكاذب الاكثر براعة ومهارة من غيره يبدو فى صورة الشاهد الافضل (؟!) على حين أن الشخص الصادق ، الامين ، يبدو مترددا قلقا ، مما يترك انطباعا ضعيفا بقيمة ما يقول . وفى مثل تلك الظروف ، يكون من غير العدل أو الانصاف انكار الحق فى اصلاح الضرر بالنسبة لمن أضير ، تماما كانكار حق البرىء فى اصلاح ما أصابه هو الآخر من ضرر .

★ ★ ★

ان الشكوى الاولى التى علينا النظر فيها ، هي شكوى مس **«مارتا بارديل»** فالآنسة بارديل استخدمت للعمل فى حانة الاسد الازرق » للعمل فى نهايات الاسبوع (أى نهاية كل أسبوع) .. وذلك ابتداء من شهر سبتمبر سنة ١٩٧٧ حتى منتصف شهر أكتوبر ، وفى أول نوفمبر سنة ١٩٧٧ رفعت هذه الآنسة شكوى الى لجنة أونتاريو لرعاية حقوق الانسان أدعت فيها حدوث مضايقات جنسية لها من جانب جورج رانســـويل وذلك يومى ٨ ، ٩ من أكتوبر ســـنة ١٩٧٧ .

وكذلك فى يومى ١٥ ، ١٦ من أكتوبر سنة ١٩٧٧ ولقد اتسع نطاق هذه الشكاوى ، وذلك بتعزيزها ، وتأكيدها ، بواسطة خطاب مؤرخ فى ١٠ سبتمبر سنة ١٩٧٩ ، وموجه من المستشار القانونى للجنة المشار اليها ، الى « محامى » المدعى عليهم .

ولقد تبين كذلك أن هناك ثلاث وقائع أساسية هى موضع شكوى المدعية « مس بارديل » فالواقعـــة الاولى حـــدثت حينمـــا توجهت المدعيـــة الى الصراف لقبض أول أجر لها ، وتتعلق الثانية بتلك التعليقات والالفاظ التى صدرت عن جورج رانسويل فى حقها حينما قدمت يوما ، وهى متعبة ، للعمل .

والواقعة الثالثةتتعلق بطلب أحد الزبائن تقديم شراب معين له ٠

وأساسا دارت الادلة والحجج ، والمناقشات ، هنا حول « **مصداقية** » الوقائع المقدمة ٠ وكان الاتفاق سائدا ، بوجه عام ، بين محامى « **اللجنة** » ومحامى المدعى عليهم بشأن « القانون » الواجب تطبيقه فى هذه الحالة ٠ الا أن موضوع هذه « **المصداقية** » ، والخاص بالوقائع المقولبحدوثها ، قد قوى بين طرفى الخصومة ٠ وكما أشرت آنفا ، نجد أن قضايا « **التفرقة** » على أساس الجنس ، قلما تظفر بعدد من الشهود الذين يقوون ، ويعززون جانب الحقيقة فيها ٠ فالخصمان الرئيسيان فى هذه الدعوى هما : مس بارديل والمستر ج ٠ رانسويل ٠ ولقد شهدت مس « بارديل » بأن المستر رانسويل أبدى لها تعليقات تنطوى على مضايقات جنسية ، وأن رفضها الامتثال لدعواته ومبادراته فى هذا الشأن ، قد أدت الى فصلها من عملها ! ولقد أنكر المستر رانسويل هذه الادعاءات وأكد أنه كان فى جميع الاحوال والمعاملات ـ معها ـ يراعى جانب الذوق واللياقة التامة ٠

وفى هذه « **القضية** » ، نعود فنجد أن مسألة تحقيق مدى تلك « **المصداقية** » التى تنطوى عليها الاقوال والتعليقات المتبادلة من طرفى الخصومة لهو أمر من الصعوبة بمكان ٠ ومع كل ، وبعد التمعن فى كل دليل على حدة ـ وجدت أن الدليل المقدم من المدعية (مسبراديل) أقل من أن يكون دليلا نزيها ، أو غير متحيز ٠

ان أول ثغرة فى مصداقية الدليل الذى قدمته ، يتعلق بشهادتها عن ذلك الاثر الذى خلفته فيها تلك **المضايقات الجنسية** ، المقول بحدوثها ٠ فمس بارديل تذهب فى شكواها ـ كما شهدت فى شهادتها ـ أنه فى يوم ١٨ أكتوبر سنة ١٩٧٧ ، أو حوالى هذا التاريخ ، تماستدعاؤها من جانب رئيسالعمل ، لتعرف عدد الساعات التى ستشتغلها فى خلال الاسبوع التالى (كالمعتاد) ٠ وعندئذ وجدت نفسها مفصولة عن العمل (؟!) وأن استدعاءها من جانب رئيس العمل قد جاء فى أعقاب الوقائع المقول بحدوثها بشأن تلك المضايقات الجنسية ٠

والواقع أن الرغبة فى العمل لا تكون ذات أهمية فى هذه الحالة ، ذلك أن الاشخاص المحتاجين للعمل قد يكونون مهيئين ، بالضرورة لتحمل أنواع معينة من الاساءات والمهانات بسبب حاجتهم الماسة الى المال ٠

وعلى هذا ، فان اشارة المس « براديل » الى أنها كانت مستعدة تماما للعمل ، هو أمر مهم — فى نظرنا — بالنسبة فقط لما ذكرت بأنه حدث ، بعد فصلها من العمل ٠

فلقد شهدت مس « براديل » بأن أثر أقوال (وتعليقات) المستر « رانسويل » عليها (أو على شخصها) كانت من التجريح والايلام « بالدرجة التى غدت معها غير قادرة على العمل لفترة امتدت الى سبعة شهور ، بعد حادثة فصلها من الحانة المذكورة ٠ ولقد أوضحت أن الصدمة ، أو الجرح النفسى الذى تخلف عن عملها مع جورج رانسويل بالذات ، كان من بعد الاثر والتغلغل فى أعماقها الى حد افقادها القدرة على العمل طوال مثل هذه الفترة المديدة !

وهنا ألاحظ أن مس « براديل » لم تلجأ الى التوسل بمساعدة طبية ما ٠٠ رغم فداحة ، أو قسوة ، ذلك الجرح النفسى الذى خلفتـه لهـا تصرفات ، وسلوكيات ، المدعى عليه غير اللائقة (على حسب أقوالها) ٠

وفى رأيى أن دليلها ، فى هذا الصدد غير منطقى وغير متماسك ٠ فمن ناحية ، نجد أنها كانت مهيأة ، ومستعدة ، لمواصلة العمل فى حانة « الاسد الازرق » مع أن هذه « الحانة » ذاتها كانت مصدرا لتلك المضايقات الجنسية التى تعرضت لها ، وبالتالى كانت السبب فى أن تجرح مشاعرها ذلك الجرح العميق البليغ ٠٠ بينما نجد أنها — من ناحية أخرى — غير قادرة على مزاولة عمل ما فى أى مكان آخر لمدى شهور سبعة !

انه حتى بالنسبة لمحامى « اللجنة » (*) — فى القسم الاخير من مرافعته — كان فى موقف صعب ، ودقيق ، وحرج ، بالنسبة لمحاولة تعليل عجز المدعية عن

(*) المدافع عن وجهة نظر المدعية ٠

طلب عمل آخر « بديل » بجهة أخرى ، طوال تلك الفترة غير القصيرة (٧ شهور) أو حتى التماس المساعدة الطبية « النفسية » (ولو من طبيب الاسرة) الامر الذى قد يكون - لو حدث أى من هذين الامرين سببا فى تقوية ادعاءات المدعية فى دعواها ٠

لكن ذلك الدليل ، بغض النظر عن ضعفه الذاتى ، ينطوى على مضامين أشد خطورة وأهمية ٠٠

فأولا : نجد أنه يوحى بوجود اتجاه أو ميل ، من جانبها ، للاغـــراق والتهويل والمبالغة ٠٠ كما يوحى ٠

ثانيا : بوجود وضع غير لائق ولا مناسب ، دفع مس « بارديل » الى تقديم شكواها هذه ٠ وانى لمقتنع ، من جانبى ، بعد ملاحظة مس « بارديل » وهى تدلى بأقوالها من مكان ، أو موقف ، الشهود ، وبعد التأمل فى مسلكهـــا ، وحالها جملة ، وكذا بعد تحليل الدليل الذى يشير - بكل الاحتمالات - الى أن مركزها ما كان ليضعف ، مع ذلك ، فى القضية بسبب طول تلك الفترة التى مرت على واقعة فصلها ، قبل تقديمها لشكواها هذه ، وللملاحظات التى عزتها الى المستر جورج رانسويل ، ورغم مبالغتها فى دليلها ، كما ذكرنا ، بقصد تعزيز دعواها وتأكيد اتهامها ٠

انه لمن الواضح كذلك أنه لو كان تعطل مس « براديل » عن العمـــل فى غضون فترة الشهور السبعة المذكورة قد نتج عن تلك المضايقات الجنسية فأنه يكون من باب التعويض لها ، تبعا لذلك ، تقديم شكواها هذه الينا ٠ وعلى ذلك فأن مبالغتها فى ادعائها قد انتج أثره وجزاءه من الناحية المالية ٠ ومن هنا ، فأنه بفضل هذه المبالغة ، يحس المرء أنه قد ترك وقد تملكه انطباع معين بأن دافع مس « بارديل » الى تقديم هذا الادعاء كان - فى جانب منه - واقعا غير لائق ٠ وعندما يوزن هذا الدليل مع غيره مما قدم فى الدعوى (من الاطراف الاخرى) نجده يلقى بكثير من ظلال الشك والريبة ، على شخص مس « بارديل » ، بسبب قلبها للوقائع ٠

والاكثر من هذا ، حدث فى أول نوفمبر سنة ١٩٧٧ ، وبعد فصلها من العمل أن قدمت مس « بارديل » شكوى للجنة « رعاية حقوق الانسان » بأونتاريو . وقد ناقشت الشكوى مع ممثلة ، أو مندوبة ، اللجنة (هى أنجيلاليت) التى أدلت بشهادتها فى الجلسة .. ولقد أشارت (أنجيلا) الى أن الشاكية ، مس « بارديل » ، كانت جد محددة ، ودقيقة ، فى شكواها . والحق أن الشاكية قالت على وجه التحديد أن وقائع المضايقات الجنسية التى تعرضت لها من جورج رانسويل « قد حدثت فى ٨ ، ٩ اكتوبر سنة ١٩٧٧ ثم فى ١٥ ، ١٦ اكتوبر سنة ١٩٧٧ أى قبل تقديمها لشكواها هذه بأسبوعين أو ثلاثة أسابيع تقريبا . والآن يبدو أن الوقائع ما كان يمكن أن تحدث فى تلك التواريخ !

ومن المفهوم بالنسبة للبعض أن يقعوا فى أخطاء بشأن التواريخ .. ومثل هذه الاخطاء فى سياق بعض الحالات ، قد يمكن تجاوزها أو الغض عنها . ومع ذلك فأن الشكوى قدمت فى غضون اسبوعين فقط بعد حدوث الوقائع المزعونة ، وبعد أسبوعين بعد فصل مس « بارديل » . وعلى ضوء شهادتها الخاصة بشأن ذلك الأثر الخطير الذى كان لهذه الوقائع عليها (نفسانيا) ، كان من المتوقع أن تكون مس « بارديل » أكثر تدقيقا فى تذكرها لوقائع (تاريخيا) انها كانت — كما شهدت بذلك انجيلاليت — أكثر دقة وتحديدا عندما قدمت الشكوى بالا أنها وقعت فى أخطاء من شأنها أن توحى بعدم التأكد من دقتها فى الجزء الباقى من شهادتها .

ومن الانصاف أن نقرر أن احدى الوقائع قد قيل بأنها حدثت فى ١٦ من اكتوبر سنة ١٩٧٧ ، حين كان جورج رانسويل « مازال يعمل فى المطعم ، وعلى وجه الضبط ، قبل اجراء تبادل بينهما فى الانتقال محل الآخر (أى بينه وبين والتررانسويل) . ولكن من الواضح هنا أن الوقائع الأخرى لم تحدث فى التواريخ المعينة . ولقد حدثت احدى هذه « الوقائع » ، على الاقل ، (والمقول بحدوثها) ونعنى بها واقعة قبضها لأجرها ، فى تاريخ يقع فى أوائل سبتمبر ، وكان من الواجب ، على هذا ، أن يكون من الميسور تذكرها بحكم أنها ادعت بحدوثها فى ذات اليوم الذى استلمت فيه أجرها . لكن شهادة مس « بارديل »

هى بدورها شهادة ناقصة وعاجزة ! وشهدت « أنجيلاليت » بأنه حين قامت بعمل مواجهــــة (ثلاث مرات + مقــــابلة) بينها وبين الشاكيــــة ــ قبل تحرير الشكوى المذكورة ، أخبرت مس « بارديل » بأنها تعرضت لمراودات جورج رانسويل ، عندما ذهبت الى « المطعم » لتحصل على أول أجر لها ٠ وأخبرت مس « بارديل » ، « آنجيليت » ايضا ، أنها كانت تصحب طفلها معها فى ذلك الوقت ، وأن هذا الأمر حفز الى وقوع مناقشة بينها وبين صاحب العمل نتج عنها مراودته لها !

وحسب رواية « أنجيلاليت » ، قالت ان مس مارتا بارديل أخبرتها أنها قد ذهبت الى المطعم مع طفلها ولكن جورج رانسويل سألها عما اذا كان هذا الطفل هو ابنها حقا ؟! ثم كان تمادى فى أسألته ، فسألها عما كانت « متزوجة » ، وأنها أجابته بأنها غير متزوجة ٠ ثم كانت هناك محادثات أخرى عما اذا كانت « مس بارديل » قد أحست بالاشمئزاز من المحادثة ، فعادت تؤكد بأن جورج « رانسويل » قد راودها فعلا عن نفسها !

وعندما أدلت الشاكية (مس بارديل) بشهادتها أدلت بكلام « مقلوب » ومغاير ، الى حد ما ، فيما يتعلق بواقعة قبضها لأجرها الاول ٠٠ فلقد شهدت بأنها ذهبت الى « المطعم » مصحوبة بأحدى صويحباتها لتأخذ « الشيــك » الخاص بأجرها ، وأن جورج رانسويل سألها وقتئذ ، ماذا ستفعل تلك الليلة فأجابت أنها كانت ذاهبة مع صديقتها الى فندق البلدة ٠٠ ثم كان أن شهدت ، فوق هذا ، بأنها وجورج رانسويل تبادلا الحديث عما شربته ، فأجابته بأنها جرعت من شراب (الراى) ثم من شراب (بجنجر) ٠٠ وأجابها « رانسويل » اجابة صريحة بأن شراب (الرأى) ينشطه « جنسيا » ٠٠ ثم استطردت المحادثة بينهما الى ما جعل « الشاكية » تؤكد أن رانسويل راودها مراودة صريحة عن نفسها ٠

وانه لمن الواضح أن قلب مس « بارديل » لسياق الواقعة كما قدمتهــا لهيئة التحقيق هنا ، تختلف فى مضـــمونها لما ســبق أن أدلت به الى مس

« أنجيلاليت » فى عام ١٩٧٧ ، بعد انقضاء اسابيع على « الواقعة » المقول بحدوثها فى هذا الامر . وعندما تمت مواجهة «أنجيلاليت » بشأن هذه الواقعة أشارت الى أن مس « مارتا بارديل » كانت قد انبأتها أيضا بواقعة ذهابها الى الفندق مع صديقتها . ولكن بعد اعادة النظر فى « الدليل » بجملته ، أصبحت أجزم بأنه كانت هناك مناسبة أو فرصة وحيدة حين توجهت مس بارديل لأخذ « شيك » أجرها ، وأن رواية الواقعة ، كما قصتها على مس «أنجيلاليت» تختلف عن الدليل الذى قدمته فى الجلسة ولا تتوافق معه . وأقل ما يمكن التسليم به فى هذا الصدد هو أننا لو أخذنا شهادة مس « أنجيليت » مأخذ التأمل والاعتبار فأنه يبدو عندئذ أن مس « بارديل » لم تكن مستقيمة المنطق فى وصفها للواقعة كما حدثت لها . ومرة أخرى ، قد يعزو المرء عدم استقامة أقوالها من الناحية المنطقية الى تلك الفترة الزمنية التى انقضت ما بين وقوع الحادثة الحقيقيــة وتاريخ الجلسة . ولكن عندما أعيد النظر فى هذا « التناقض » على ضــوء أدلة أخرى ، وجدنا أن الأمر يؤثر فى مدى مصداقية أقوال الشــاهدة (مس بارديل) .

أما الواقعتان الأخريان ، التى تستند اليها الشاكية ، فقد نشأ من تلك التعليقات (الساخرة) التى قيل بتوجيهها لها ، وانطوت على مراودة جنسية لها . وانى لا أرى وجها للتضخيم من شأن هذه الوقائع ، بأى حال ، ولكنى اكتفى بأن أقصها هنا ، لا أكثر ، استيفاء لهدف تدوين ، أو تسجيل ، الوقائع . ولا حاجة بنا الى نقول انها وقائع أنكرها المدعى (جورج رانسويل) وأولى هذه الوقائع نشأ عندما أتت « الشاكية » الى مقر عملهـــا وأخبرت جورج رانسويل بأنها متعبة فى ذلك اليوم . ثم جرت بينهما محادثة مختصرة قالت عنها الشاكية (مس بارديل) أن جورج رانسويل أنهاها ـ أى المحادثة ــ بقوله لها ان السبب فى تعبها هو أنها « تكثـــر من اللف والوزان » (يقصد أن لهـــا

مغامرات خاصة !) وعندئذ « توجهت مس بارديل الى مكانها من « المطعم » حيث تؤدى مهام عملها المعتاد · ومرة أخرى بدا تاريخ هذه العلاقة غيـــر صحيح ، قد فسرت الشباكية ملاحظة مخدومها تلك بأنها « **مراودة** » من جانبه لهـــا ··

أما الواقعة الثانية ، فقد حدثت عندما تلقت مس « بارديل » أمرا بأحضار شراب (لأحد الزبائن) أشير اليه بأنه مشروب اسمه (Slow screw) · وهنا لحق بها « رانسويل » شخصيا ـ حين ذهبت الى البار لاحضار « طلب » الزبون ، وسألها ماذا تريد ، فلما قالت له اسم المشروب أجاب على الفور ، غامزا بعينه غمزة خاصة ، أنه فى امكانه أن يعطيها « البطىء المفعول والسريع المفعول » فقط ، لو أرادت هى (!!) · ولقد فســرت الشـــاكية هذه الاقوال « الغامزة » على اعتبارها « مراودة » لها عن نفسها ·

وقد أنكر المدعى عليهم حدوث هذه المحادثات أصلا ، وقرروا أن مس « بارديل » انما فصلت من عملها بسبب هبوط مستوى أدائها فى الخدمة ، الى جانب الشك فى أنها كانت « **تسرق** » مبالغ « **الحلوان** » (أى البقشيش) من خادمات أخريات بالمطعم··كما كانت تأخذ نقودا ولا تضرب على « جهاز صرف النقود » (الكيس) بما يفيد أخذها للمبالغ المستحقة عن المبيعات والطلبات التى تتم ، ليتسنى تسجيلها أولا بأول فى جهاز تحصيل النقود ، هذا الى أنها لم تكن تحصل من الزبائن ، الذين تعرفهم شخصيا ، على القيمة الحقيقيـــة لأثمان ما طلبوه من طلبات ! ··

أما بخصوص أدائها لواجبات عملها « **بالمطعم** » ، فقد أقرت مس بارديل بأنه كان من الممكن أن تكون واحدة من العاملات الأفضل نشاطا والأحســن انجازا وأداءا لكنها عزت أى قصورا لوحظ عليها فى هذا الشأن الى أنها كانت جديدة فى هذا العمل والى أنها مرهقة الأعصـــاب نوعا نتيجة لما لحقها من

(*) أى الشراب البطىء المفعول ·

مضايقات جنسية · كما أقرت بأنها كانت تتلقى أوامر « مختلطة » أو «مضطربة» (أى متناقضة) تربكها وتجعل الاشياء والأدوات تسقط من يدها · ومع هذا ، كان من الواضح أيضا ـ طبقا لما جاء فى شهادتها ـ كانت تمضى فى العمل ٥٠ ٪ من الوقت المخصص له ، ولكن ليس مع المدعو جورج رانسويل · وطبقا لما جاء فى شهادة الآخرين كانت تمضى أقل من ٥٠ ٪ من هذا الوقت مع المذكور، ومن ثم فلم يكن هناك موجب لان تكون عصبية ما دام « رانسويل » هذا غير موجود معها فى أثناء هذه الأوقات ·

وفوق ذلك ، كانت هناك شهادة الآخرين ممن يعملون فى « **المطعم** » ومؤداها أن مس « باردیل » لم تكن زميلة راغبة طوعا فى العمل ، وأنهم كانوا على شك وريبة من ناحية مبـــالغ « الحلوان » التى من حقهم أن يتلقوها من الزبائن والعملاء المترددين على المطعم (كما كان الحـــال من قبل) · ولكن بمجرد أن اشتغلت مس « باردیل فى « **المطعم** » ، اختفت هذه « البقاشيش » ، أو بالاحرى تضاءلت جدا ، ثم عادت الى سابق مستواها ، على أثر ترك مس « باردیل » للعمل !

على أن ثمة جزءا محيرا من « دليل » جاء فيه أن مس « باردیل » وجدت ورقة من فئة العشرة دولارات تحت أحد المقاعد · وفى الوقت الذى رأت فيـه هذه الورقة ملقاة على الارض كان هناك أحد الزبائن جالسا على مقعد فوق موقع « **الورقة المالية** » ، وأيقنت مس « باردیل » أن الورقة لم تسقط من جيب هذا الزبون أو محفظته · وعندما نهض هذا الزبون للانصراف انحنت وأخذت الورقة المالية لنفسها · وفى مثل تلك الظروف ، فأنه يبدو وأنه كان من اللائق أن تتقدم الى هذا الزبون وتسأله عما اذا كان فقد أى نقود ·· وعـــدم قيامها بهذا الواجب يلقى ظلالا من الشك على مدى أمانتها ·

وأيا كان الأمر ، فأن المستر والتررانسويل ـ شقيق جورج رانسويل ، وأحد رؤساء فريق العاملين بالمطعم المذكور ـ كان بالغ التشكيك فى أسلوب

أداء المدعية للعمل ٠٠ وكان على علم بالشكاوى المقدمة فى حقها من العاملين الآخرين بالمطعم ٠ وفى الليلة الاخيرة التى عملت فيها كانت تعمل مع والتر هذا ٠ وقد غدا متشككا غاية التشكك من ناحية عملها بوجه عام ٠٠ وعلى الأخص من ناحية أمانة تسجيلاتها للمقادير ، والكميات ، الحقيقية للمشروبات التى كانت تقدمها لبعض الزبائن والعملاء ٠ ولقد راقبها بدقة وقطع بأنها لم تكن تحصل من هؤلاء الزبائن « بالـكامل ، على أثمان ما قدمته لهم من « مشروبات » ، وأنه من ثم ـ وبناء على حكمه على أسلوب أدائها العام للعمل بالمطعم ـ قرر فصلها ٠ ولقد سجل المشروبات التى كانت تقدمها للزبائن وقارن ذلك بالبيانات والارقام المذكورة فى قائمة الحساب ، فاكتشف على التو عدم تطابقهما (أى وجود اختلاف ، وتباين ، بين عدد ، ومقادير ، المشـــــروبات المصروفة ، الاثمان المحددة لها ٠٠) وبناء على أقوال مس « بارديل » تحدث اليها المستر والتر « رانسويل » حول هذا الامر فى تلك الليلة وأنها أنكرت حدوثه منها ، كما قررت أنه كان يراقبها بحرص ودقة ٠

وقرر المستر « والتر رانسويل » فصل مس بارديل من العمل ، وأخبر أخاه جورج ـ الذى سيحل محله فى الليلة التالية بالمطعم ـ ليتولى اخبـــار مس « بارديل » بقرار الفصل ، وأن يتصل به ـ هو والتر ـ فى حالة ما اذا رغبت مس بارديل مناقشة قرار الفصل هذا ٠ وعلى كل ، فليس هذا بالأمر المتعذر حين يحتاج رب العمل الى ايجاد سبب عادل ومعقول ليفصل أحد عماله أومستخدميه أو أن يحتج بأن السبب فى فصل أحد هؤلاء المســـتخدمين يرجع الى أنه (أو أنها) يعمل بصورة غير مناسبة ٠

وليس ثمة زعم بوجود تصرفات أو سلوكيات « جنسية » غير لائقة ضد والتر رانسويل ، كما لا يوجد شىء فى الدليل المقدم فى هذا الشأن ، يربط قرار فصله لمس « بارديل » بالعروض (والمراودات) الجنسية ، المقول بها ، من جانب أخيه جورج رانسويل ٠ وباختصار ، أجدنى غير قادر على الجزم ـ حيث

لا دليل كذلك – بأن والتر رانسويل » قد قام بفصل مس « باردیل » لانها رفضت عروض « مراودة » أخيه الجنسية لها ، أنى لمقتنع « بالاكثر ، بأن والتر رانسويل رفت مس « بارديل » لانه كانت لديه أسباب معقولة ، وكافية ، للتشكيك في أسلوب عملها بالمطعم ، وبأن انجازها دون المستوى ، وأن سلوكها العام مع الزبائن والعملاء – كخادمة في مطعم – كان سلوكا غير لائق ولا ملائم ٠ وفوق هذا ، فأنى أقطع بأن المستر والتر رانسويل لم يكن مدفوعا – الى فصل مس « بارديل » بأى سبب من الاسباب التي تتعارض مع أحكام « **الكود** » الكندي ٠٠ كما أنه لا توجد أنه علاقة بين قرار والتر رانسويل هذا وأي شأن آخر قد يشكل انتهاكا وخرقا صريحا لمبادىء ، وأحكام ، هذا « الكود » ٠ ومن ثم ، فان شكوى المدعية (مس بارديل) يتعذر نجاحها على هذه الأسس ، فهي لم تفصل بسبب رفضها التورط في علاقات جنسية مع « جورج رانسويل » ، كرغبته ٠

ولعل الوجه الوحيد الباقى – والواجب النظر فيه – بهذه القضية ، يتعلق بالمزاعم والادعاءات التى تذهب الى أنه كانت هناك مضايقات جنسية تعرضت لها مس « بارديل » أثناء فترة خدمتها بالمطعم ، ثم « الدليل شبه الحقيقى « الذى عرضنا له هنا بالبحث والتحليل ، على اعتبار أنه قد يعزز من شأن ، ومن قيمة ، هذه المزاعم والادعادات ٠٠ (بما فى ذلك) الدليل المقدم من « **منيرفا هانتر** » ، التى هى أيضا « مدعية » (أى صاحبة شكوى) ٠ والواقع ، بعد النظر فى دليلها – فى مجموعه – أجدنى مقتنعا بضرورة قبوله أو اعطائه وزنا وقيمة ، فى ظل ظروف هذه « الدعوى » ٠

على أنه يهمنى أن أقررها هنا أن قيمته من الوجهة القضـــــائية (أى القانونية) تفوق فى الوزن قيمته من الوجهة « **الأثباتية** » ٠ ولكن تأسيسا على التحذيرات العامة (والمعلومة لدينا) ضد الأخذ بمثـــل هذا النوع من الأدلة « شبه الحقيقية » ، أجدنى مترددا فى قبول الدليل المقدم من مس هانتر ٠

وفى مقابل هذا ، أجد أن الأفعال والوقائع الخاصة بالمضايقات الجنسية التى وصفتها مس « هانتر » تختلف عن تلك التى وصفتها مس « بارديل » ،

ولا تكاد تشكل « **نمطا** » له أرجحيته فى هذا الصدد بحيث يمكن الاطمئنان الى الأخذ به • فالمظاهر « الشكلية » للواقعة ، أو دلالاتها العامة – بفرض وجود أى منها – مختلفة بالنسبة لكل مدعية على حدة ، ومن ثم لا توحى بنظـــام « اطرادى » خاص أو بـ « خاصية » معينة للوقائع المدعى بحدوثها • وفى هذه الدعوى ، لا أجد شيئا غير عادى فى « الدليل شبه الحقيقى » الذى ذهبت الى أن المستر جورج رانسويل ، كان يضرب بكفه على « **ردفيها** » ، فى مناسبات مختلفة ، فى حين أن مس « بارديل » نفسها تقول انه لم يكن هناك أى اتصال أو (ملامسة) جسدية ما ، بينهما ، من هذا النوع ! كما شهدت مس « هانتر » بأن المستر رانسويل دعاها الى الخروج معه ذات مرة ليتناولا ســـويا بعض الخمر •• وأوحى لها أنهما سيذهبان بعد ذلك لقضاء « **وقت خاص** » بغرفة فى أحد الفنادق •هذا بينما أن محاولات التقرب والعروض المقدمة لمس « بارديل » فى هذا الشأن (اذا كان من الممكن تفسيرها على هذا النحو) لم تشر الى طلب الخروج سويا للشراب أو التوجه الى أحد الفنادق لقضاء وقت خاص • والحق ، نجد أن هذا الضرب أو المحاولات ، من التقرب (أو المفاتحات) المقول بحدوثها ، تبدو جد مختلفة فى طبيعتها ، وايقاعها ، وأن هى دلت على شىء ، فأنما تدل على عدم وجود صفة الاطراد والاستمرارية لموالاة السير فى محاولات التقرب ، « والمفاتحات » التى من هذا القبيل •

وعلى هذا الأساس ، لا أجدنى مستعدا لا ستساغة أن « المفاتحات أو المبادرات الجنسية » المزعومة ، التى وجهت الى كلتا الشاكيتين ، كانت أمورا خارقة أو غير عادية للغاية •• أو كانت تحمل صفة التشابه والتماثل الى الحد الذى يجعل من الواجب معاملة « **الدليل** » المقدم من كل منهما ، على اعتبار أنه فى حكم الدليل شبه الحقيقى ، لانطوائه – مثلا – على قيمة اثباتية بالنسبة للوقائع الواردة فى شكوى « المدعية » الأخرى (وبذلك تسند شكوى كل من المدعيتين شكوى الأخرى أساس قانونى سليم) •

وقدم جورج رانسويل كذلك ، بالأصالة عن نفسه ، شهادته فى الوقائع المنسوبة اليه ، ولا أرى أن الخص دليله هنا الا لاذكر أنه أنكر مزاعم كل من الشاكيتين ، على النحو الذي ذكرته وسردته ، فى البداية ، مس » بارديل » ٠

وبينما نجد بعض الغيوب أو « الشروخ » فى شـــهادته ، الا أننى غير مستعد لان أجد ، بعد مقابلة وموازنة ، شهادته غير مصـــدقة الى الحـــد الكافى ، اذا قورنت بشهادة مس « بارديل » والى المدى الذى يجعلنى مهيئـا للقطع بأنه ارتكب فعلا الأفعال المنسـوبة اليه وبأنه راود مس « بارديل » عن نفسها ، أو ــ من ناحية أخرى ــ يمكن أن تقدم لنا تلك الدلالات المعقولة التى تنطوى عليها ملاحظاته ، فى سياق مناقشته لكل الأدلة المطروحة ــ صــورة تشير الى أن عامل « الجنس » كان من بين الشروط الملحوظة فى استخدام « المدعية » للعمل فى « **المطعم** » ٠

وفوق هذا ، فأن ثمة جزءا مهما من الدليل المقدم من رانسويل ، نجده مؤيدا ، ومعززا ، بأقوال « **شاهد مستقل** » ، هو المستر « سمور لتورك » الذى يبلغ من العمر قرابة السادسة عشرة ٠٠ وكان يعمل وقتئذ « بعض الوقت » فى غسل الاوعية والصحون بالمطعم ٠ لقد قدم دليله فى صورة واضحة ، ومستقيمة للغاية ، وبدون أى تظاهر بخداع أو خبث أو مناورة : ومن ثم ، فان دليله ، له وزنه الجدير به فى « ميزان » الوقائع بهذه الدعوى ٠ وشهد هذا «**الشاهد**»

أيضا بأن واقعة مشروب « القلاووظ البطىء » ــ Slow screw حصلت ، كطلب عادى من الزبون ٠٠ مؤيدا تماما دليل المستر جورج رانسويل فى هذا الشأن ، وفحواها أن « الملاحظات » و « الغمزات » التى عزتها الشاكية لهذا الأخير لم تقع منه أصلا ، كما أكد هذا « الشاهد » دليل مستر والتر رانسويل ، والذى مؤداه أنه كان يشك فى سلوك « الشاكية » ، وفى أسلوب عملها بالمطعم ٠ وعزز كذلك موقف المستر « والتر » من واقعة فصل الشاكية ٠ وأخيرا شهد

كذلك بتفاصيل « الواقعة » الخاصة بالتقاط الشاكية للورقة المالية ذات العشرة دولارات ، التى كانت ملقاة على الأرض ٠ والواقع أن روايته لهذه « الوقائع » لا تعزز من « **مصداقية** » أقوال الشاكية ، أو دليلها ٠

وبموازنة هذا كله ، لمعرفة ما اذا كان هناك تناقض أو تعارض فى الشهادة أفضل المقدم من جورج رانسويل ٠٠ والأكثر من هذا أجد أن الدليل المقدم من مس « بارديل » ليس كافيا فى حد ذاته لان نثق به ، ونقطع بأنه يشكل انتهاكا وخرقا لاحكام ومبادىء « **الكود** » الكندى ٠٠ كما ذهبت فى أقوالها الواردة بعريضة شكواها ٠

وبناء على ما تقدم ، تكون شكوى المدعية (مس مارتا بارديل) قائمة على غير أساس ، ويتعين من ثم رفضها ٠

★ ★ ★

أما « الشكوى الثانية التى علينا أن نبت فيها هنــــا ، فهى تلك التى تقدمت بها مس « مينرفا هانتر » التى فصلت من عملها فى أواسط اكتوبر سنة ١٩٧٧ بعد أن عملت فى حانة (مطعم) « الاسد الازرق » ما يقرب من الشهر ٠ ولم تتقدم مس هانتر بشكواها هذه حتى مارس سنة ١٩٧٨ ٠٠ ولم تفعل ذلك الا بعد أن اتصلت بها مس « آانجيلاليت » التى كلفت بفحص شكوى مس « مارتا بارديل » ٠

ولست أعلق هنا أية أهمية على قيام مس « هانتر » بتقديم شكواها بعد فترة طويلة من الزمن ٠٠ أى بعد فصلها من العمل بالحانة المذكورة ، كما استنتج ذلك من واقع الدليل المقدم ، وبأنها لم تكن عارفة تماما بحقوقها فى هذا الصـــدد ٠

ولست أرى مناقشة المبادىء والأحكام الممكن تطبيقها على مثـــل هذا « الوضع » لأنه وغيره قد تمت مناقشتها (بما فيه الكفاية !) فى قضية

مس « مارتا بارديل » ، التى سمعناها فى غضون تلك الفترة نفسها · كذلك نرى أن الدليل المقدم ـ كدليل شبه حقيقي ـ قد أعيد النظر فيه فى قضية مس بارديل ، ومن ثم فلا أرى سببا لأن اتخذ وجهه نظر مخالفة فى موضوع هذه القضية ·

ان هذه « القضية » ، تدور هى الأخرى على مدى ، أو درجة ، « الثقة » فى الأقوال التى جاءت فى شكوى « المدعية » ، مس مينرفا هانتر ·· وكذا فى ردود المدعى عليه ، المستر جورج رانسويل ، عليها · ان شكاوى وأقوال « المدعية » (مس مينرفا هانتر) وجهت ضد جورج رانسويل وهو بنفسه الذى قام بفصلها · أما المستر والتر رانسويل فلم يلعب أى دور مناسب ، سواء بالنسبة لعلاقة الخدمة بينه وبين المدعية ، أو بالنسبة لفصلها من هذه الخدمة·

هذا ويقوم دليل مس « هانتر » ، أساسا ، على أن المستر جورج رانسويل قد أقدم على لطم « أردافها » بكفه فى أكثر من مناسبة ، وأن هذا النوع من الاتصال الجسمانى (أو بالأحرى الملامسة الجســمانية) لم يكن بالشىء المستحب أو الأمر المرغوب فيه (من جانب الشاكية) · وقد ادعت أيضا أن المدعى عليه قام بأجراء تحريات عن حياتها الشخصية ، ثم دعاها الى الخروج معه لشرب بعض كؤوس الخمر ، وأن ترضى ـ بعد الشراب ـ بممارســة « علاقات جنسية » معه ··

والواقع أن دليل مس هانتر يبدو متماسكا فى أساسه · وان كان ثمة بعض ما يثبت أنها ما دفعت الى رفع هذه الشكوى الا لما لحق مركزها المالى من ضرر نتيجة لفصلها من العمل ·· وبدليل أنها فقدت سيارتها نتيجة لهذا أيضـــا ··

ولقد أنكر المستر جورج رانسويل كل هذه الادعاءات و « المزاعم » وذهب ـ من ناحية ـ ان مس هانتر لم تكن بالمستخدمة الصالحة للخدمة فى « مطعم ـ الحانة » وأنها كانت خشنة المعاملة للزبائن ·· كما أنها لم تكن نظيفة

أو مرتبة فى مظهر هندامها · ثم لم تكن تؤدى عملها وفق مستوى معقول من الاتقان والدقة ·

وشهد كذلك بأنه شعر بأنها تدخن مادة « الماريجونا » (*) وذلك أثناء قيامها بالخدمة ، وأنه قبض عليها متلبسة بالسرقة ،وأنه ـ لكل هذه الاسباب ـ قام بفصلها من العمل ·

والى حد ما ، نرى أن بعض الدليل المقدم من المستر رانسويل بشأن مس « هانتر » قد تأيد وتعزز بأقوال مستخدمين آخرين ، خاصة المستر « سمورلتورك » الذى كان يقوم بعملية غسل الأطباق

ان هذه « **الحالة الخاصة** » ـ التى تنطوى عليها هذه الشكوى ـ قد قدمت لنا ما يدعو الى انعام النظر بتلهف (لمعرفة خافية الأمر) فى هذه القضية · فهناك جوانب قوية وأخرى ضعيفة فى موقف كل من المتخاصمين (الشاكية والمدعى عليه) · وفى رأيى أنه يكون من الأفضل البت فى هذه « القضية » موضوعيا ـ وعلى علاتها ـ (دون ما تأثر بالعواطف أو الانطباعات الشخصية) ولكن بعد وزنى للظروف المؤيدة والظروف المناقضة ـ لاقوال كل من الخصمين ـ وكذا للنظريات التى تنطوى عليها الدعوى كما أتاحتها تلك الحجج القوية التى أدلى بها « **محاميا** » كل من لجنة رعاية الحقوق » والمدعى عليه ،من أجل دفاع كل منهما عن وجهة التى يؤيدها ويخدمها ـ أحس أننى غير قادر على الجزم بتغليب مركز أحد الطرفين على مركز الطرف الآخر · وعلى هذا ، ففى النهاية ·· وبعد النظر فى مزايا كل مركز ، أجد أن هذه الدعوى لا تصلح لان يبت فيها على أساس أى الطرفين هو الذى عليه عبء الأثبات ··

(*) مادة مخدرة محرم استخدامها قانونا ·

ولما كانت « المدعية » (أى الشاكية) هى — فى رأيى — التى يجب عليها أن تقدم لنا دليل الاثبات المادى ٠٠ على الوجه الذى يكفى لتغليب ، وترجيح، وجهة نظرها بشأن انتهاك المدعى عليه لأحكام ، ومبادىء ، « **الكود** » الكندى ٠٠ ولكن لم يتسن لها ذلك ، فانه يلزم من ثم رفض شكواها ٠ هذا الى أننى قادر على الجزم بأن دليل الشاكية ، أى « المدعية » ، فى هذا الصدد لم يذهب الى حد اقناعى بصحة ادعاءاتها ٠ ومن أجل هذا فأن شكوى مس مينرفا هانتر تعتبر مرفوضة ولا أساس لها من الصحة ٠

تعليق :

السعادة والعدالة :

فى مناقشاتنا التى دارت فى القضايا الخاصة بالمضايقات الجنسية قد يخطر لك ببال أن « **سعادة** » الممارس للسلوك الاضطهادى — تماما كسعادة « ضحيته » — كلاهما معرض للخطر ٠ وفي الواقع ، ما كنا لنقيم وزنا لسعادة الممارس للاضطهاد ، على النحو الذى نقيمه بالنسبة لسعادة الضحية ٠ واذا تساءلنا : **لماذا لا** ؟ نجد أنفسنا قد اهتدينا مباشرة الى الجواب السديد ، وهو أنه ليست مجرد « **سعادة** » الناس المتورطين فى قضايا من هذا النوع هي التى تجتذبنا لدراسة ، ومناقشة ، مثل هذه الموضـــوعات الخاصـــة **بالمضايقات الجنسية** ، والحكم بأنها أفعال وتصرفات خاطئة ، وأن من الواجب وقفها ووضع حد لها ٠

أن الامر ، اذن مرده الى أن فرص السعادة مفروض أن تكون متكافئة أو متاحة لأفراد المجتمع كافة ، وعلى قدم المساواة ٠٠ أو بمعنى آخر ، تتكيف « السعادة » وتتحدد ، على أساس (أو بشرط) أن تكون الفرص المهيئة لهـــا موزعة توزيعا عادلا على الجميع

وهنا سنجد أن الطريق الذي يتم بمقتضاه تحقيق حياة لائقة وسعيدة للناس – بعد أن عرضنا الأمثلة والحـــالات التى دارت على موضـــوع المضايقات الجنسية ، هو طريق نمطى أو نموذجى .

ومن ناحية الاعتبار الأدبى أو الأخلاقى ، نجد أنه لا يكون ذا دلالة ، أو قيمة ، فى هذا الشأن الا فى حالة واحدة ، هى حالة استيفاء شروط معينة تتعلق بمبدأ العدالة ، وعلى سبيل المثال ، أنه فى عند ادخال « **سعادة الناس**» فى الاعتبار ، تكون المسائل الأخرى فى حالة تعادل ، وأنه حين يتفاوت الناس فى القوة والسلطة ، فأنه لا ينبغى أن يساء استخدام هذه القوة أو السلطة بحيث يستمتع البعض بالسعادة على حساب حرمان آخرين من حقهم فيها ، وهلم جرا .

ترى هل هناك ارتباط ، أو علاقة ، لهذا الأمر بالأوضاع والمفاهيم فى مناح أخرى من مناحى الحياة ؟ وبالتالى ، هل من الممكن اســـتدعاء فكرة العدالة (الى أذهاننا) دون أن يكون لذلك دلالة تتعلق **بالسعادة** وبالحيـــاة اللائقة (الواجب توفيرها للناس) ؟ أننا نملك أن نقرر ، فى النهاية ، أن أمرا كهذا لا يمكن أن يكون !

والا ، فهل يمكن أن يكون للعدالة أى أهمية أو اعتبار ، لأى انسان ، اذا كان حق الناس فى حياة لائقة ، أو حقهم فى « **الســـعادة** » ، تتهددهما النوازل ، والتهديدات ، والأخطار ، من كل جانب ؟

ان الابتعاد عن مبدأ تكافؤ فرصى ، مثلا ، سيعتبر أمرا ظالما (بسبب ذلك الارتباط الوثيق بين مفهوم العالة ومفهوم المساواة) . وأيا ما كان الأمر، نجد أن الظلم سوف يتفاقم ويستشرى (كما وجدنا ذلك فى حالات التعرض للمضايقات الجنسية) حتى ليمس سعادة الناس مساسا جوهريا ومعاديا ، وكلما زاد المساس بحق السعادة زاد الشـــعور بالظلم والجور . والآن ،

لنفرض أن السعادة لم تمس (أو يعكر صفوها) قط ، ففى هذه الحالة لا يكون قصارى الظلم أو الجور أن يفعل أكثر من أن يأخذ الطريق على البعض ، فيحول بينهم وبين وضع « قصاصة » من الورق فى الجهة اليسرى بدلا من وضعها فى الجهة اليمنى ! ··

ومن هنا يبدو الظلم أمرا هينا أو تافها (سيان !) · والآن لنفرض أن جميع القضايا والحالات كانت كلها من هذا النوع الهين أو التافة ، على حد سواء ، ففى هذه الحالة ، يكون من الصعب أن ندرك كيف يمكن قط لمفهوم العدالة ان ينمو أو يزدهر ، بل أن يغدو أقل من أن يكون ذلك الموضوع الذى ينطوى على أهمية متزايدة ومتكررة ·

ولقد نفترض فى الواقع ، أنه نما وازدهر ·· وكأن نموه وازدهاره فى ذلك الاتجاه المألوف لنا ، اذ يبدو أنه يساعد الناس بوجه عام (حتى لو لم يكن كل فرد مواجها لنفس الوضع أوالحالة التى يواجهها سواه) يساعدهم على حماية فرصهم فى حق الاستمتاع بالسعادة فى هذه الدنيا دون تعرض لظلم الآخرين و لجورهم (ليسلبوه هذا الحق) ·

ان النتيجة الحاسمة التى تتجه اليها مثل هذه المناقشات التحليلية هنـا ، وانما تكشف لنا عن أن العدالة والسعادة ليستا مجرد اعتبارات مستقلة بذاتها (أى مجردة) فى « دائرة الأخلاقيات » ، ولا أن احداهما أكثر أهمية من الأخرى · فأذا كان كل منهما فى نفس المستوى من الأهمية والخطورة ، فأن الأمر لن يكون كذلك الا اذا كان كل مفهوم من هذين المفهومين مرتبطا بصحبة الآخر لا يفارقه ، أو يتاركه لحظة ···

الفصـــل العـــاشر

التلاعب فى السوق ونزعات الاستغلال

تعليق تمهيدى :

حالات أخرى تنطوى على اساءة استخدام السلطة :

ان « **السلطة** » غير المتكافئة (أو لنقل الظالمة غير المنصفة) ـ تلك التى يتمتع بها « **رب العمل** » ـ قد تذهب الى حـــد التداخل فى أخص شـــئون العاملين والمستخدمين ، والتغلغل فى تفاصيل حياتهم الخاصة ، متوســـلة بعديد من الطرق الأخرى ، الى جانب اقترافها ، أو استباحتها ، لضـــروب المضايقات الجنسية المختلفة • وفى بعض الأحوال والأحيان ، لا يكون هذا التداخل « **المتطفل** » مقصودا لذاته ، بمعنى أنه قد يعد مجرد حادث عرضى ، أو صدفة طارئة تحدث فى خلال قيام رب العمل بمتابعة أغراضه الاستثمارية داخل « مكان العمل » ، وربما يكون هذا التـــداخل شيئـــا لا يميز مغزاه رب العمل وبالتالى لا يقصده قصدا !!)

وثمة مثال بسيط ، وان كان ذا أهمية ، نسوقه للدلالة على ما نقول : فقد يتطلب هذا « المثال » أن يبذل العاملون أو المستخدمون جانبا كثيرا من جهودهم ـ ربما فى نفس مكان العمل ، وربما بالاشتغال ساعات اضـــافية طويلة ـ بحيث لا يستطيعون رؤية أسرهم على النحو الكافى ، أو أن يحيوا حياة خاصة ترضيهم وتسعدهم • « والعمل » « بأســـلوب « الورديات » (shift-work) ، أو المناوبة ، له أيضا هذه الآثار ذاتها •

وفى بعض الأحيان ، يكون هذا التداخل مقصورا ، ولكنه يكون ـ برغم أنه موضع امتعاض واعتراض كما هو فى حد ذاته ـ مرتبطا بأغراض ومقاصد مشروعة للمنشأة أو الشركة ٠

مثال ذلك ، قد تصر المنشأة أو الشركة ـ أى شركة ـ على أن يصوت مستخدموها فى « انتخابات بلدية » هدفها التعهد بأقامة بعض المشروعات الخاصة بتوريد المياه ، أو نحو ذلك ، مما ترى معه الشركة أنها ستنتفع من وراء ذلك فى عملياتها الأنتاجية (كما حدث بالنسبة للدعوى المرفوعة من شركة فولكان لاوست ضد حكومة ولاية ويسكنسون سنة ١٩٢٨) ٠٠ أو قد تطلب الشركة من مستخدميها وعمالها ـ بقدر ما تملك من نفوذ وسلطان عليهم ـ أن يؤيدوا حزبا سياسيا معينا دون غيره من الاحزاب الاخرى : حتى فى حالة ما اذا لم تكن الشركة تسعى وراء تحقيق منافع اقتصادية معينة من وراء تأييدها لهذا الحزب السياسى أو ذاك ، فقد نجد فى نشاط أحد مستخدميها فى المجال السياسى ، ما يحرجها ويجعلها تخاف من رد الفعل الناشىء عن ذلك لدى الجمهور الذى قد يقوم برد انتقامى على ذلك (أنظر قضية شركة فوكس للقرن العشرين للانتاج والتصوير السينمائى أمام لجنة « ديوان الأنشطة غير الأميركية ») ٠

التدخل فى حياة المستخدمين
خارج نطاق العمل

قلنا انه فى بعض الأحيان يكون التداخل فى حياة المستخدمين الخاصة أمرا غير مقصود فى حد ذاته ، حتى لو كان ذا صلة أو إرتباط بالاهداف المشروعة للمنشاة ، فمؤسسة هنرى فورد الصناعية ، وشركة سياراته ، لها هدف مشروع من وراء جعل عمالها ومستخدميها ذوى رزانة وتعقل ، وعناية واجتهاد فى أعمالهم ٠ فهل هدف كهذا يبرر اقدام هذه المؤسسة الصناعية الكبرى على تنظيم حياة عمالها ومستخدميها ، حتى وهم خارج نطاق العمل ؟

ان « أودين » · ليتون ، الصغير ، فى بحث له عن قيمة التغيير وصناعة السيارات ، يذكرنا بقوله ، فى هذا الصدد (١) :

« فى نفس السنة التى أرسى فيها « فورد » نظام « خطوط التجميع » فى الانتاج ، داخل مصانعه كافة (سنة ١٩١٤) ـ أنشأ أيضا نظاما آخر يسمى « أجر الدولارات الخمسة اليومى » لصالح عماله ومستخدميه ، كما أقام ادارة خاصة (للشئون والدراسات الاجتماعية) فى مصانعه · وقد بدأ نظام « أجر الدولارات الخمسة اليومى » فى وقت كان فيه مستوى أجور عمال الصناعة ، بصفة عامة ، يبلغ نصف هذه « القيمة » فقط ، مع جعل ساعات العمل اليومى ثمانى ساعات ـ الامر الذى خلق فى عامة البلاد شعورا عاما مازال معروفا للكافة · والواقع ، يعد قسم الشئون والدراسات الاجتماعية موضوعا آخر (له أهميته) ·· وفى السنوات الأولى من تطبيق هذا النظام ـ وبمساعدة وتوجيه رجل من كبار رجال الدين زار القسس بيوت العمال والمستخدمين (التابعين لمصانع فورد) حيث قاموا بدراسة فحصية لكل جانب من جوانب « النمط المعيشى » الذى يحياه هؤلاء العمال والمستخدمون بالشركة ، وكذلك « السلوكيات الأخلاقية » التى تسودهم · ولقد عملوا ، بأسلوب « منهجى » ، على اقتلاع كل العادات والخصال المستقبحة التى تحط من كرامة الرجولة وكيانها السليم ، أو تنزل بمستوى الشخصية الادبية ، أو المعنوية ، للعامل والمستخدم ·· هذا ، ولم يفصل اصحاب السلوك الملون على الفور ، بل جوزوا بعقوبات لحقت بأجورهم ، وشجعوا على التوبة واصلاح أسلوبهم فى الحياة » · وفى قصة « جون أوهارا » القصيرة ، التى بعنوان « بيوت النساء الأخريات (*) » ، نجد أن احدى النساء تبحث فى الجريدة المحلية » ، لترى كم مرة نوه بنشاطها ، فى هذه الجريدة · ولقد جاء فى هذه « القصة » :

---

(١) اقرأ محاضرة القيت بجامعة بتسبرج فى ديسمبر سنة ١٩٨٠ اقتبسنا منها هنا ، باذن خاص ·

(*) عن مختارات قصصية بقلم جون أوهار ، والاقتباس هنا باذن خاص ·

« ونظر فيلبس (ريتشاردسون) الى « غرفة معيشتها » فلم ير شيئا جديدا ، ولا هو أبصر بشىء عتيق من تلك الاشياء التى تعدها جد حسنة (فتحتفظ بها) . أما الصور التى تمثل فصلها الدراسى ورفاق الفصل (أى من الجنسين) ، وكذا فصل « فال » بالمدرسة العليا .. ثم فصلها هى الخاص فى « كلية المعلمين » بالولاية ، وفريق كرة القدم بالمدرسة العليا ، التى لعب فيها « فال » .. وكذا نماذج المراكب والسفن التى كانت لاسلافها ، وصور جدتها وجدها ، تلك التى تبدو على هيئة لوحات كبيرة .. ثم هذه « الكؤوس » الرياضية الصغيرة والحبيبة التى فاز بها « فال » فى المباريات .. وقطع الأثاث التى ورثتها عن أهلها ، والبار السهل الحمل والنقل ، والاشبه بهيئة « برميل » والذى ضم اصدقاؤها مع فال ، أجزاءه الخشبية الى بعضها البعض ، وابتاعوه لها منذ ست سنوات ، احتفالا بذكرى مناسبة من المناسبات (المتعلقة بقطع الاخشاب فى الغابات !) .. ثم حفلتهم الاخيرة الطيبة .. كل هذا تذكرته ، وعادت تنظر الى « فال » ، والى ظهره السمين وهو منحن على أوراقه وملفاته ، وبيده اليسرى السميكة القبضة « سيجار » منطفىء ، وقلم أصفر اللون من الرصاص بيده اليمنى المليئة أيضا . كانت هذه هى « الحفلة » اذن .. لابأس ! .. وفى الساعة الثالثة والنصف ، كان كل شخص قد عاد الى بيته ، لكن بوب وآديث كونقورث ، وأيضا فال وآديث قد ذهبا معا الى غرفة « المطبخ » لاحضار مزيد من قطع الثلج . وعندما عادا ثانية ، كان « فال » يلبس » حمالة » الثديين (السوتيان !) « والكلسون » الداخلى الخاصين بأديث (!!) ، على حين كانت هى (أديث) ترتدى البنطلون القصير — « الشورت » — وكذا القميص الخاصين بـ « فال » !

وكان فيل وبوب قد أوقفا ، بدورهما ، عناقهما الحار الطويل ، الذى قصدا به احداث هذا النمط نفسه من التغيير والتبديل (فى جو الحفلة وأيضا جو المكان !) .

ان هؤلاء الاربعة هم وحدهم الذين تخلفوا بعد انفضاض الحفلة ·· ولكن بوب ·· أو أديث ، لابد أن أحدهما تكلم ·· أو لعله « فال » ، وان ظل ينكر ذلك دائما ! وعلى أى الاحوال ، فأن هذه « الحادثة » شاعت وذاعت ، حتى غذت حديث كل الاسن · وفى أقل من أسبوع ، كان الرجال الذين انصرفوا من هذه « الحفلة » قبل الثالثة والنصف (صباحا) يوقفون « فيليس » فى الطريق ليقولوا لها : هه ، أيتها النجيلة ! لماذا لم تطلبى الينا ، نحن أيضا ، المكث لديك ·· حتى الليلة ، الاخرى ؟ · وكانت بعض النسوة ـ بما فيهن اثنتان ممن شاركن فى الأحضان والمعانقات الطويلة (غير اللائقة) فى تلك الليلة ـ يحدقن النظر فى « فيليس » كما لو كانت قد أحرقت « دار الأيتام » بالمدينة (!!) · ولقد أخبر « فال » كل من سأله عن هذا الموضوع ، بأن الأمر برمته قد بولغ فيه ·· مؤكدا أنه وضع قبعة « أديث » على رأسه ، وأن بوب وضع على رأسه هو الآخر قبعة فيليس ، وأن هذه هى كل « القصة » ·· التى رواها أيضا فى « المصرف » حين حدثه بشأنها « وارد سنجر » ولم تكن « فيليس » ولا « فال » متأكدين قط مما اذا كان « وارد » هذا قد صدقهما فيما قالاه أم لا · ذلك أن كل ما قاله « وارد » لم يزد على هذه الكلمات : حسن ! (O. K. I) · ولكن لو أن هذه « الحكاية » بلغت مسامع « اللادى بوث » ، فأن اسمك سوف يتلوث بالوحل هنا (أى فى المصرف) ، ولسوف أضطر عندئذ الى فصلك من عداد موظفى « البنك » ·· وأنت تعلم ذلك تماما نعم ، انهم يعلمون ذلك جيدا ، وهذا ما كان يقلق بالهما كثيرا ! أما « اللادى بوث» العجوز ، فقد كانت أكبر حاملى الاسهم فى هذا « المصرف » وقد جعلت « المخاوف » ـ هذه السيدة العجوز ـ تقرر من قبل ، منع ، وحظر ، اقامة حفلات ماجنة (من هذا القبيل) ·· بل أى حفلات على الاطلاق ، اللهم الا الحفلات الدينية الجادة · ثم انقضت بعد ذلك سنوات على حادث هذه « الحفلة » ·· نعم ، انقضت كلها فى مشاركات حية فى حفلات عشاء « كنسية » ، وفى المشاركات النسائية المعتادة فى سوق الاحسان والخير ، فضلا عن أنشطة مدرسية مختلفة ·· ثم فى نشاط ل « فال » مع فريق الكشافة الذى

ينتمى اليه ، بالاضافة الى تدريبات على أعمال المراقبة والاسعاف أثنـــاء الغارات الجوية !

وظلت « فيليس » كما ظل « فان » ، يتحرزان تمـــاما فى خطاهمـــا وتصرفاتهما ٠٠ ويوفران الدراهم الصغيرة ، درهما فوق درهم ٠٠

وها هى ذى فيليس ـ وبعد انقضاء تلك الفترة الزمنية ـ تطيل النظر مرة أخرى الى ظهر « فال » السميك ـ الذى قد يتبادر الى ظنك أنه فقد بعض وزنه ، لا شك ، لقاء ما بذله من دم فى هذا الجهاد الشاق الطويل (ليصبح بشىء من التغير من سلوكيات حياته الخاصة) ٠

ونعرف فيما بعد ـ حسبما ترويه وقائع هذه « القصـــة » ـ أن اللادى بوث » العجوز ، قد علمت بنبأ هذه الحفلة ، وما جرى فيها من بعض التفاصيل المخزية على أن « السخرية » فى هذا الامر لم تكن كاملة ؟! ترى ، هل كانت تخف وطأة ذلك الضغط النفسى الذى وقع على ريتشاردسونز ، ولو قليلا ، لو أنه ـ أو أنهم جملة ـ كانوا يعلمون أن السيدة بوث لديها علم بما حدث تفصيلا ؟!

* * *

وبعد ، فأن هذا « المثل » التوضيحى الذى قدمناه هنا ـ ولو أنه يخص فى الواقع شئون الاستخدام التى تتولاها مؤسسة من المؤسسات أو شركة من الشركات ، لا يقع فى اللب ، والصميم ، من نطاق تلك « **المطالب التحكمية** » التى تفرضها الشركات والمؤسسات عادة على من يعمل بها ٠ ان الســـيدة العجوز « بوث » تعامل مؤسسة ذلك « المصرف » كما لو كانت بالفعل احدى « ممتلكاتها » الخاصة ، وكما لو كان المستخدمون فيها هم من مســتخدميها « الخصوصيين » داخل « قصرها » ! ومع ذلك ، يبقى السؤال قائما ، وهو : هل من المقبول أن تتدخل الشركات والمؤسسات ـ على سبيل الوجوب والحتم ،

وبأى صورة من الصور ـ فى حياة عامليها الخاصة خارج نطاق العمل ٠٠ أيا كان لون الحياة الماجنة أو الفاضحة التى يحيونها ، أو يطيب لهم ، بالاخرى ، أن يحيوها ؟!

المنافسة عامة ٠٠ مع التركيز على « المنافسة المهذبة » :

تستخدم الشركات والمؤسسات سلطتها فى التأثير على حياة عمالها ومستخدميها ، على وجوه وأنماط قد تثير تساؤلات بشأنها ، حتى حين يكون هؤلاء المستخدمون والعمال فى مواقع العمل نفسه ، لاخارجه ، وذلك بتكليفهم بمهام وطلبات ، وفروض ، تنبثق (لا من التصرفات غير المشروعة كما فى حالة « المضايقات الجنسية » التى مرت علينا أمثلتها) ٠٠ ولكن من واقع المقاصد والأغراض المشروعة التى قامت من أجل تحقيقها هذه المؤسسات والشركات ٠ وان كان يحدث أن تنساق الشركة أو المؤسسة ـ فى هذا الطريق ـ الى مدى بعيد من الضغط والأرهاق !

ان المدلول العريض لاصطلاح ما هو « موضع امتعاض واعتراض » هنا ، هو : « الاستغلال » (Exploitation) ٠٠ وهو يغطى ـ لا صور حياة العمال والمستخدمين ، وكذا نشاطهم ، فحسب (حالة وجودهم داخل نطاق العمل أو الوظيفة ـ ولكن يمتد أيضا الى الأجر الذى يتناولونه لقاء ما يؤدونه من أعمال فى ظل الشروط والظروف التى تقدمها لهم ـ وبالتالى تربطهم بها ـ الشركة أو المؤسسة ٠

وأنى الآن على وشك أن نقوم بمحاولة التمييز بين جملة أشكال ، وأنماط ، من الاستغلال ، مقدما هنا موضوعات ، وحالات ، توضح بعض هذه الأشكال والأنماط التى ذكرنا وقبل أن افعل ذلك أود أن أنبه ـ وتحت عنوان هذه النبذة ـ الى مسألة قولا تبدو انها متناسبة تماما مع كلمة « استغلال » ٠

وقد يستطيع المرء أن يجعلها تتوافق مع هذا المدلول بسبيل من النقاش أو الحجج التى يسوقها ٠ولكنها ، معذلك ، لاتجد لها مكانا عاديا ، أو مألوفا ، فى هذا النطاق ، ولا هو من السهل الهين أن نجد حالات وقضايا توضحها أو تقدم أمثلة عليها ٠٠ ويرجع جانب من ذلك الى أنها ليست من المســـائل أو الموضوعات التى تسلس نفسها للاختصام ، ولاشتجـــــار أوجه الرأى فى شأنها ٠ ومن ثم لم أجد « قضية » تصلح للوفاء بالغرض هنا ٠٠ فيما يتعلق بهذا الأمر ٠

والمسألة ، مع ذلك ، « حقيقية » ٠٠ بل وذات أهمية خاصة ، ويمكن أن يضعها المرء على النحو التالى : هل قيام « مؤسسة » أو « شركة » ما باستخدام عاملين بها ــ حيث تتيح لهم بوسائل الاغراء المختلفة أن يتنافسوا فيما بينهم للبقاء فيها وللحصول على أحسن الترقيات والعلاوات ــ هل هذا الأمر يتلاءم، أو يتفق ، مثلا ، مع ضرورة أن يكون هؤلاء « العاملون » مرتبطين مع بعضهم بعضا بروابط من الصداقة الحقيقية والزمالة الوثيقـــة ؟ ٠٠ ثم هـــل هذا التنافس يجرى الى الحد الذى يضطرون معه ازاء أشـــخاص آخرين من زملائهم (قد يكونون من أشد الملتصقين بهم فى ظل ظروف وأحوال أخرى) ــ أن يضحوا فى نطاق العمل هذا ، بأجمل ما فى الحياة من مبادىء ومعانى ٠٠ وقيم جليلة وعظيمة ؟!

ان بعض العاملين يرفضون القيام بتضحية كهذه ٠٠ منددين بأى ترقية او علاوة يمكنهم الحصول عليها ، وبمثل هذا « التنافس » القاتل ، ليتأكدوا ، قبل كل شىء ، من استمرار « الصداقة الحقيقية » ، الوفية بينهم وبين زملائهم وأقرانهم فى العمل ٠ ان مثل هذا الموقف الكريم ، نسب الى عمال المنـــاجم البريطانيين ٠٠ فقد لوحظ مرارا أن مواقفهم التى يقفونها انما تمثل صورة من صور الشعور الذى يربط بين أبناء الحرفة الواحدة ، فى بريطانيـــا ٠

والمسألة هنا مسألة «تقديرية» ،أو « اعتبارية» (an issue of degree)لا أكثر (*) فالشركات تتفاوت ـ والى حد ملحوظ ـ فى درجات ذلك « الضغط » الناجم عن دواعى ، ومقتضيات ، المنافسة المحتدمة بين العاملين داخلها ، فهى ليست وحدها الشركات والمؤسسات التى تولد مقدارا كبيرا من الضغط على هذا النحو ، ومن هذا السبيل · ثمة قدر كبير من هذا الضغط « التنافسى» يوجد عادة على مستوى الضباط بالقوات المسلحة وبين الاساتذة فى الكليات الجامعية ، وبين الرياضيين فى ساحات واندية الألعاب الرياضية ·· بــل وفى نطاق الفرق الموسيقية والأجواق المسرحية · والأكثر من هذا ، نجد أن الضغط « التنافسى » فى تلك الهيئات والمؤسسات « الأخرى » هى من الحدوث، والتكرار ، المعتاد على النحو الذى نلتقى به فى نطاق الشركات والمؤسسات بالذات ·· أى أنه أثر أو نتيجة لسياسة مقصودة ومتعمدة ، تستهدف الى رفع الأشخاص نشاطا وكفاية الى المراكز العليا لشغلها · ولقد يبدو مثـــل هذا الأمر شيئا رائعا وحقيقا بالأعجاب · قد يكون ذلك ، حقا ، فقط لو أن « المستويات » المستهدفة فى هذا الشأن ، تكون مناسبة ومطبقة كذلك بانصاف وعدم محاباة وثمة من يظن هذا ، بل ويشهر حججا قوية لتأييده وتوثيقه ! (ومع ذلك ، نستطيع أن نتذكر بعض النقاط التىخلصنا بها من مناقشة الأستاذ « نايت » للموضوع ، والتى توجهنا بشأنه توجيها آخر تماما !) ·· وفوق ذلك ، يستطيع الناس تكييف أنفسهم وتهيئتها ، حتى بالنسبة لتلك المنافسات الحادة والعنيفة · ويرجع جانب من الأمر ، لا شك ، الى أنهم ، أنفســـــهم يقبلون هذا الوضع ويرضونه على اعتبار أنهم يحصلون بفضله على سبب أو مبرر باهر وممتاز للنشاط والاجتهاد والعمل ·· كما يستطيعون الارتفاع فوق كل عوامل الاحباط والتثبيط التى قد يصادفونها من جراء محاولتهم تكوين وجهات نظر خاصة ، مستقلة وموضوعية ، بشـــأن النتائج التى

(*) أى مسألة درجة ، أو مدى ، الشعور الرابط بين أبنـــاء المجموعة ، أو الحرفــة ، الواحدة ·

يحققونها فى نطاق سعيهم لمصادقة منافسيهم ، بل والاســـتمرار حتى فى مصادقة رؤسائهم ، فمن يكونون قد حالوا بينهم يوما وبين الظفر بالترقية ، بل والأكثر من هذا ، مصادقة منافسيهم السابقين ، ممن نالوا الترقية قبلهم هم وعذوا رؤساء عليهم ! ومع كل ، فأن ثمة احساسا بالضيق والتوتر يغلف مثل هذه « **الصداقات** » التى تلتقى بها فى عدد من تلك الصـــور القلميـة السريعة فى قصة « ايرل شوريس » ، المسماة مناظر أو مشاهد من حيـــاة الشركات والمؤسسات) راجع مجلة هاربرز ـ عدد مارس سنة ١٩٨٠ ، وكذا نلتقى بها ، بصورة أوسع نطاقا فى كثير من القصص والروايات ٠ وفوق هذا ، نجد تلك « المنافسة » الداخلية ، فى الشركات والمؤسسات ، تجرى بوضوح الى نهاية أشواطها ! ففى قصة نشرتها مجلة « نيوزويك » (عدد يونيو ســنة ١٩٨١) نلتقى فيها بصورة لذلك التعارض الحاد بين « شــــركتين » بوادى سيليكون الذى هو مركز صناعة « **آلات نصف التوصـــيل** » الأمريكيـــة فى كاليفورنيا وقد قيل ان مؤسسة معينة (هى شركة فيرشيلد للكاميرات والعدد الفوتغرافية) قد ازدهرت فى السنوات الأولى من عهدها ، تحت ظل ادارة شديدة « المركزية » كانت تحرض كلمستخدم على أخيه المستخدم الآخر فىحلبة مجموعة للتنافس الحاد والشرس ٠ أما المؤسسة الأخرى (وهى شـــــركة هيوليت باكار) فقد كان لها تقليد معين تجرى عليه ، هو « **تقليد** » اتباع الروح الأبوية فى الادارة ، فكانت تستخدم بأسلوب غاية فى التدقيق والوسوسة ، العاملين بها ٠٠ ثم تسخو بعد ذلك فى توزيع الأرباح عليهم بالمشـــاركة ، وتبث فى أرواح مستخدميها مبادىء ووصايا « مقدسة » عن فلسفة الشركة حتى أصبح هناك فى دوائر الصناعة الحديثة ما يسمى بطريق « H.P » فى الانتاج ، وأيضا المديرون الذين هم من طراز ال « H.P » (أى هيوليت ـ باكار) ٠

ولقد قرر مديرو هذه « **الشركة** » فى المراحل الاولى من عهدها أنهم لن يتبعوا فى اداراتهم بالشركة أسلوب «**التشغيل والرفت**» « Hire & Fire Operation» ٠ وعندما هبط حماس التمسك بالأوامر شبه الموصلة (أو شبه

الرئاسية) (Semiconductor Orders) بسبب الضيق الاقتصـــادى الذى عانت منه « الشركة » فى غضون « السبعينات » ، لجأت الى خصـــم ١٠ ٪ من أجر كل عامل كما خفضت من حجم عملة بهذا المقدار نفســـه ، ورفضت أن تلجأ الى وسيلة تسريح العمال واختصـــار عددهم ٠ ان هذه الشركة قد اشتهر أمرها أيضا بسبب تقديمها للعاملين بها « جداول » مرنة للعمل فصلت وصممت على مقدار حاجاتهم الفردية ٠ ولقد آتت هذه التدابير والأساليب ثمارها النفسية الطيبة بشكل واضح ، مما انعكس أثره على انتاج الشركة وعلى معدلات هذا الانتاج (ولو أن هذا ليس بالاعتبار الوحيد الجدير بالتقدير فى هذا الصدد ولا هو بالتأكيد الاعتبـــار الأدبى الرئيسى (لهـــذه الشركة) ـ هذا فى الحين الذى خسرت فيه الشركة الأولى (شركة فيرتشايلد) الكثيرين من أحسن مستخدميها ٠ ولقد حققت شركة « هيوليت باكار » (رقما قياسيا للانتاجية العالية) ، كما حققت أقصى درجات الجودة لمنتجاتها الأمر الذى بات يحسدها عليه منافساتها من الشركات الأخرى فى طول أميركـــا وعرضها ٠

الاستغلال : زيادة العمل ومضاعفة معدلاته :

لا نحسب أن « ماركس » وغيره من منتقدى النظـــام الرأســـمالى ، مستعدون لقبول مبدأ أن يكون للملكية الخاصة أى دخل تغله ، لأنه فى رأيهم ـ اذا حصل أصحاب الأملاك على دخل فى صورة فائدة أو أرباح ، أو ربع ـ فأن أجور العمال يجب أن تصبح فى هذه الحالة أقل مما ينبغى أن تكون عليه٠ وعلى هذا المعنى ، أو بهذه الصورة ، فأن العمال يصـــبحون مقرضـــين للاستغلال ، ولسوف أؤجل حاليا مناقشة هذا الموضوع الذى يمس اعتبار « العدالة » فى نظام الأعمال بوجه عام ، حتى نصل الى نهاية الكتـــاب ٠ والآن سنواصل النظر فى أوجه التفـــاوت والاختلاف فيمـــا يتعلق بمفهوم

« **العدالة** » وغيرها من المسائل ذات الشـــأن المعنوى (أو الأخلاقى) التى يمكن الحكم عليها بأنها تأخذ ـ سواء للخير أو للشر ـ طابع النظام «الاقتصادى» الجارى هنا ٠

ان الاستغلال فيما يتعلق بالأجور ، يمكن أن يظل موضع اتهام ، اذا حصل بعض العمال على أجور أقل مما يحصـــل عليه غيرهم فى موقف مماثل أو مقارن لموقفهم ٠

وكما سنرى بعد ، توجد صور وأشكال للاستغلال فى نطاق « الأجور »، لا تتألف فقط من « **ظاهرة** » الحصول على أجر أقل بصورة غير طبيعية ٠ وانى لأعد من بين أشكال ، وأنماط ، هذا « **الاستغلال** » ، تضاعف عبء العمـــل بغير ما جزاء أو مقابل ، أو دون مقتض يوجب ذلك ، حيث قد يستمر الأجر محتفظا بمستواه الطبيعى ، اذا ما قورن بنظيره فى أماكن ، أو بمشروعات ، أخرى ٠٠ الا أن الناس مضطرون مع ذلك الى أن يضعوا مزيدا من جهدهم فى كل ساعة من ســـاعات العمل ، وفى كل يوم من أيام العمل كذلك ٠ بل ان وضـــع الناس ليعملوا فى ظل ظروف خطيرة أو حتى فى ظـل ظروف غير ملائمة ولا مريحة لهم ، من الوجهة « الجسمانية » يثير كذلك تســـاؤلات ، وقضايا حول موضوع الاستغلال ٠ فاذا ما سمح بصرف أية « علاوات » مع الأجور ـ بصفة « بدل خطر » ـ مع مساعدات أخرى كالعنـــاية الطبيـــة والتعويضات فى حالة الاصابة أو العجز ، فهل تحمل الشركات التى تستخدم العمال على هذا النحو الخطر ، التكاليف الاضافية للحوادث والاصابات ، أو أن هذه التكاليف لنقلها الى العمال لتتحملها عواتقهم ، وحدهم ، انما تعمل ـ حينئذ ـ فى الحقيقة على خفض مستوى أجورهم عن الحد الطبيعى (الواجب الالتزام به) ؟

ان النساء اللاتى يقمن بزرع البطاطس فى الحقول ، أو الرجل الذى يحصد الحشيش ، أو العشب الجاف بمنجله وسط المروج ـ قد يلزمهم العمل

الشاق لساعات طويلة ، ولكن امامهم مع ذلك فرصة لتغيير أوضاع حركاتهم ، كى تلائم أجسامهم ٠٠ فضلا عن التوقف ، من وقت لآخر ، للراحة قليلا ولو لفترات قصار ، وفق هواهم ٠ ولكن أولئك الذين يرعون الآلات ويعملون عليها ، ليس لهم مثل هذه الحرية ، أن عليهم أن « يتوافقوا » من حيث ايقاع عملهم مع سرعة الآلات والماكينات ، ولذلك الانتظام الذى لا يكاد يتبدل أو يلين ، والذى تعمل به هذه الآلات والماكينات عادة ٠

فاذا كانت هذه الآلات والماكينات تستبدل على الدوام بغيرها من النوع الذى يعمل بمعدل أسرع مع الانخفاض المتواصل فى فترات مراقبتها من جانب من يعملون عليها — ولو أنها تستلزم فى هذه الحالة بذل قدر أقل من القوة الجسمانية — فأنها تصبح ، مع ذلك ، مصدر ارهاق أكثر وتعب أعظم ، من نواح أخرى ! فقد يحتاج الأمر الى تركيز اكثر للانتباه أو اقتضاء مجهود أكثر اضناء ومشقة للجسمان ، تحقيقا للتوافق زمانيا ومكانيا ، ونفسانيا (وغير ذلك) ٠ مع نظام آلى أكثر قساوة وعسفا ، كهذا النظام !

وحتى ، على فرض استمرار هذه الآلات والماكينات على حالها ، دون ما تغير أو تبدل ، فقد تهدى الدراسات التى أجـــريت على الوقت والحـــركة (Time - and - Motion) الى وصف نمط آلى أكثر عسفا وشدة ، بحكم أنه قد تم التحقق « علميا » من جدواه (ووجب من ثم تطبيقه والانتفاع به) باعتباره أحسن ، وأنسب ، أسلوب لأنجاز العمل ٠

انه لن الحق أن تقرر أنه منذ عهد الرواد الأوائل الذين استهلوا هـــذا اللون المبتكر من الدراســــات (مثل فـــردريك تايلور ١٨٥٦ — ١٩١٥) ، (فرانك ب ٠ جليرت ١٨٦٨ — ١٩٢٤) و (ليليان جلبرت ١٨٧٨ — ١٩٧٢) — فأن فى مقدور المهندسين الصناعيين أن يدعو — وبحق — انهم لايفعلون أكثر من أن يبينوا كيف يتسنى بنفس المجهود الجسمانى المبذول ، يستطيع العمال الذين نظموا بأسلوب أكثر صقلا ، وأدعى الى راحتهم أيضا ، أن ينتج العمال

بمعدلات أوفى وأوفر ان العمال أنفسهم ، رغم ذلك ، كثيرا ما وجـــدوا أن مقتضيات التوافق مع • ان هذه الأنماط المقترحة ، أو الموصوفة ، لأنجـــاز الأعمال وتنظيمها ، هى أنماط ظالمة وعاسفة •

والآن ، هل من المقبول « أخلاقيا » ، بالنسبة للشركات أن تزيد من « العمل » فى التفاصيل (Details) هل يغنى هنا أى اعتراض أخلاقى اذا ما أعطى العمال نصيبا أو سهما (كما يحدث هذا غالبا) من الانتـــاج فى حالة زيادة معدلاته الناتجة عن حصول « الشركة » على الات وماكينات أكثر تطورا وتقدما •• بالاضافة الى اتباع أســـاليب أكثر انتظاما ومنهجية فى مراقبتها أثناء الدوران والتشغيل ؟

ان هذه الأسئلة « الأخلاقية » تثار أيضا حول تلك الأنماط الاوســـع نطاقا ومدى والتى يتم بمقتضاها تنظيم العمل والانتاج فى كبريات المؤسسات والشركات •

هل تلك العادة المعهودة التى تتطلب أن يكون العمال فى مواقع عملهم فى الوقت المحدد لكل واحد منهم (و لكل واحد من عمال « وردية » معينة ، فى حالة الاخذ بنظام « الورديات ») ـ بحيث لا يستطيع ترك العمل قبل تحديد وقت آخر لكل « عامل » لفترةمقبلة •• هل مثل هذا النظام يمكن قبوله على على اطلاقه ؟ انه ، فى الواقع ، ليس بالنظام المقبول ، اذ اتضح أن هناك مبدأ يجب التسليم به ، وهو أن أى زيادة فى عدد الساعات ، التى تنقضى بين الفترات الزمنية المحددة ، والتى يتكون منها « يوم العمل » تكون غير ذات أثر فى حصيلة الانتاج الكلى للمؤسسة •

(المختارة التالية « الموجزة » مأخوذة من كتاب قامت بطبعه ونشره « منظمة العمل الدولية » •• وهو يعطى هنا بعض المؤشرات الخاصة بسلسلة النتائج المترتبة على تحديد « أوقات العمل » والعلاقات أو الروابط « المتبادلة » بين فقراتها) •



د ٠ ماريتشن « اتجاهات ومواقف جديدة ازاء موضوع (توقيت العمل) (*)٠

أهمية عامل الوقت (أو الزمن) :

ان مشكلة ساعات العمل من المشاكل التى ظل ينظر اليها دائما ـ وحتى وقت قريب باعتبارها مسألة « كم » لا أكثر ٠ وكان الهدف دائما ـ فى هذا النطاق ـ هو تقليل مجموع الاوقات التى يقضيها العامل فى مكان عمله ، اما (أ) بأسلوب مباشر ٠٠ وهو وضع « مستوى » معين لساعات العمل وكذا للاوقات الاضافية ، بالنسبة لليوم الواحد من أيام العمل ، وبالتالى بالنسبة لاسبوع العمل ٠ (ب) واما بطريق غير مباشر ، وذلك بتحديد فترات ذلك الوقت الذى لا يعمل فيه العمال على اختلاف مدد هذا الوقت ـ وعلى امتداد فترات زمنية طويلة تبلغ العام ٠٠ وذلك فى صورة أجازات عادية (أو عامة) أو أجازات سنوية تمنح للعامل ٠

وبينما نجد أن هذا الاتجاه فى دراسة المشكلة ـ مشكلة « التوقيت » هذه ـ لا يزال نافعا بالنسبة للحالات الواضحة أو الملموسة (التى لا يختلف عليها اثنان) اذا به لم يعد ملائما كى يناسب الظروف والاحوال المعاصرة ذلك أن التطورات وأوجه التقدم ، الحديثة قد جعلت من الضرورى تماما النظر الى الجوانب « النوعية » (أو الكيفية) للنمط الذى يؤخذ به فى تحديد ساعات العمل ، على ضوء التفكير الجديد (أو بالاحرى النظرة الجديدة) الى الموضوع ان ما نحتاج اليه الآن هو البحث فى كل الطرق والاساليب التى من شأنها تقليل ساعات العمل ـ بصورة مختلفة ولكنها أفضل ـ حتى يتسنى انجاز الاعمال دون الاضرار بالانتاج أو بمعدلات « **الانتاجية** » ٠٠ أى بتحقيق ذلك التوازن المنشود بين كل من العمل ، والراحة والفراغ ٠٠ وكلها ضرورى لاشباع حاجات الفرد العامل من ناحية وحاجات المجتمع من ناحية أخرى

(*) عن كتاب « مطابقة ساعات العمل على الحاجات العصرية » ٠ تأليف د ٠ ماريتشن (حقوق الطبع والنشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية ـ جنيف) ٠

وهذا الامر قد تضمن بالضرورة تحليل ظروف العمل ، وبالتالى تحليل البيئة « الفيزقية » والاقتصادية والاجتماعية للعمل · وكانت « **النتائج** » المتحصلة من واقع هذه الدراسات والاتجاهات « التحليلية » ، تشير الى ظهور احساس جديد بمدى أهمية ، وشأن ، عامل الوقت فى هذه « **المشكلة** » بالذات ·

ومنذ أن أبدأ عصر « التصنيع الجديث » ، شعر الفرد ، على نحو مطرد بأنهمضطر ، بل ومجبر تماما ، على التسليم بفقدان سيطرته على وقته · ومن ثم (ونتيجة لذلك) غدا وقت العمل يقدر تقديرا « كميا » من أجل تحديد أجر عادل يقابله · وانا لنرى الآن أن تنفيذ هذا « الوضع » فى صورة « **نقدية** » **فقط** لم يعد أمرا مستطاعا · هذا الى أن ذلك « المثل » المعروف ، والذى ابتذل من فرط تكراره على الالسن ، والذى يقول : « ان الوقت هو المال »Time is money

قد غدا مبدأ غير مأخوذ به ، فى مجال التطبيق العملى ، حيث أنه مبدأ يقصر اهتمامه على مجرد النظر الى ما يكسبه الفرد ، ولا ينظـــر الى ما يقدمه هذا الفرد نفسه من بذل وتضحيات عن طريق عمله لفترة معينة ، لقاء ذلك ! · ·

وهذا الامر يدفعنا الى طرح تساؤل آخر ، هو : ما الذى يمثله ، فى الواقع ، أجر العامل ؟ وسواء أكان « المقياس » محددا بالجهد العضلى أم العقلى أم العصبى ، أو حتى بمقياس المهارات والبراعات التى يملكها ـ فان المكافأة هى على الدوام نتيجة حاصل ضرب القدرات والمؤهلات الجسمانية والعقلية فى « معامل » الوقت · · أى الوقت الذى أنفق فى العمل ، أو الذى خصص للتدريب المهنى لعامل (بقصد زيادة مهارته) ، أو الذى ذهب ضياعا فى أثناء العمل · ان هذا « العامل » الاخير انما يمثل فقدانا وضياعا لما يسمى بـ « **الوقت الحى** » Living Time (أى الوقت الذى ضاع من حياة العامل ومن معيشته) ·

فالنظر الى عامل الوقت ، على هذا النحو ، يجعلنا نرى أن المكافأة المالية التى يتلقاها العامل انما تتضمن « **عنصرا تعويضيا** » عن ضياع وقت ما من

حياته !٠٠ والواقع أن « **البعد** » الخاص » بالوقت يعد الآن جزءا أصيلا من ظروف العمل بالنسبة للفرد ، كما أنه العامل الرئيسى فى تلك الزيادة المطردة فى معدل « **التكلفة الاجتماعية** » ونتيجة لذلك ، بدأ الناس يحسون ويعون أكثر بالطريقة ، أو الكيفية ، التى انقضى بها وقتهم ، وبحاجتهم من ثم الى ممارسة حقهم فى الاختيار ، اختيار الاسلوب الذى يقضون به وقتهم قضاء مثمرا وممتعا ، ومحسوسا ؟ على قدر الامكان ٠٠

أما بالنسبة لمن يعيشون فى أيامنا هذه ، فان « **الوقت** » يعنى عندهم شيئا مختلفا اختلافا جذريا عن مضمونه ومعناه فى الايام الماضية٠ فلقدكان«العمل» وقتئذ ممتدا على طول ساعات النهار ، دون التقيد فى ذلك بجدول زمنى محدد أو معين ٠ ومن ثم ، فإن نمط « **الوقت ــ الانسانى** » قد توافق مع ما حدث من تغيرات « مادية » فىالطبيعة وفى الاحتياجات النفسية والبيولوجية للانسان ٠ كل هذا قد تحول وتبدل ، صورة ومضمونا ، مع « التصنيع » ! فأسلوبنـــا المعيشى فى الحياة الآن ، يتبع مقتضيات العمل أو الوظيفة ، كما يتبع « نموذج » الهندسة الانتاجية التى تنصر مبدأ « الكفاية الانتاجية » على حساب الحاجات الطبيعية للفرد ، وكذا الدوافع العميقة التى تحركه فى دروب الحياة اننا نبلغ الآن « نقطة » ، أو « مرحلة » ، يتوقف عندها « النمط » المطبق فى حساب ساعات العمل ، عن التوافق مع حقيقة « الاوزان » النفسية والبيولوجية للانسان ، حيث أن الآلات الآن تستطيع العمل دائما بغض النظر عن مبدأ التقسيم الطبيعى للعمل ٠ ومن ثم ، غدا الوقت عاملا نادرا ، وبالتالى ، أكثر تكلفة ٠٠ كما قسم ولا يزال يقسم الى وحدات زمنية أقل فأقل !

وكما يقول الاستاذ « بيار نيفيل » : ان الوقت هو الآن « الجائزة التى تقدم فى حلبة صراع شاق ، ومرير ، بين العمل لحساب شخص آخر ، والعمل لحساب المرء نفسه ، والعمل لحساب المجتمع برمته ٠ ٠

وهناك عاملان آخران قد شاركا فى احداث هذه الزيادة المذهلةأو المفزعة فى تقييم « **عامل الوقت** » ٠ فهذا الامر هو أحد « المقاييس » المستخدمة فى قياس معدلات « **الانتاجية** » ونحن أكثر احساسا ، فقط « **بالاولوية التى تعطى** لهذه « الانتاجية » فى المجتمعات الصناعية الحديثة ٠ وفى الوقت نفسه ، نجد أن كثيرا من أنواع العمل تعد بغيضة أو كريهة ، وأن الثمن الذى يدفع لقاء ما ينفق من وقت ، يطرد فى الزيادة متبعا لذلك ٠ وقد يدفع ثمن هذا الوقت نقدا ، أو قد يدفع (حين يكون هناك مستوى من اليسر والرخاء بلغة المجتمـــع) – وفى صورة« مقابل » لوقت اضافى يضم الى أيام الراحات والاجازات ٠ وكما وضح ذلك الاستاذ « حروسين » نجد أن السبب فى تخلى العمال عن حب سيطرتهم على الايام التى يعملونها ، راجع الى رغبتهم فى الاستمتاع بأوقات الراحات والاجازات ٠ ٠تلك التى تعد بالنسبة لهم ، فترة استجمام ضرورية لتجديد شوقهم للعمل واقبالهم عليهم ٠٠ محاربين بذلك نزعة احتوائه والنفور منه ٠

اعادة تنظيم استخدامات الوقت :

ان التقدم التكنولوجى ، ونمو الانتاج على نطاق واسع ، وتقسيم العمل على أساس « **التخصص** » وأساليب خطوط التجميع الحديثة ٠٠ وغير ذلك مما يؤدى اليه مثل هذا التقدم ، كلها قد أضعفت ، وأفقرت ، علاقة العـــامل بعمله ٠

ذلك أن « العملية الانتاجية » ذاتها قد فتتت ، وما زالت الى عديد من العمليات المستقلة ، المنفصلة ، الابسط والادنى ، والاصغر ، الى حد أن العامل لم يعد يحس بأى احساس بالمشاركة فى انتاج « المنتج » ذاته (فى صورته النهائية) ، أو بنتيجة ملموسة للعمل الذى يقوم به ٠

ان العمل قد غدا أمرا غير مرض تبعا لذلك ، وثمة امارات على هذا التأفف والسخط من جانب العامل ٠ بل ان « التعب » الآن يتجه الى أن يكون

عصبيا أكثر من أن يكون جسمانيا ، كما كان الحال من قبل ٠٠ مما قد يفسد ، أو يشوش ، سلامة صحته « **السيكوسوماتيكية** » (أى الجسمانية ـ النفسية) وحياته العاطفية ، فضلا عن قوى الملاحظة والانتبـــاه ، وملكات التفـكير ، عنده ٠

ان « **العملية** » برمتها هى واحدة من دواعى الملل والنفور المتزايد من العمل نفسه ، تلك التى تتملك العامل ، ويمكن أن تعزى لسببين رئيسيين ، هما : عدم الرضا بالمهام والواجبات الحالية التى تنطوى عليها « **الوظيفة** » ، أو يتضمنها العمل ، وهى مهام وواجبات لا تعطى فرصة أو مجالا لتحقيق الذات ٠ ثم هناك حالة السخط أو الضيق أو التبرم بتلك العوامل الخارجية الاخرى ، التى من قبيل الظروف الفيزقية لبيئة العمل ، والرقابة ، والحالة التى تجرى عليها علاقات العمل الخ ٠٠

والآن نجد أن نفور العــامل أو المســتخدم من جو العمل ، انما يمثل مشاركة العمل نفسه فى رفع التكلفة الاجتماعية لنشاط معين ٠ وفى بعض الحالات يتجلى ذلك فى صور مختلفة من قبيلها تلك المقاومة السلبية ، أو ذلك التباطؤ والتراخى ، أو طول فترات التغيب والانقطاع ، أو زيادة تقلبات العمل ، وتحولاته ، وعدم الانتباه لمقتضيات التحول والتغير من جانب العمل ٠٠ ويظهر بالنسبة للآخرين ، فى صورة نزعات عدوانية من قبيل التعمـد فى زيادة نسب الفقد والضياع ، وتوجيه التهديدات ، واستخدام القوة والمشاجرات فى العمل اليومى ٠٠

وبالرغم من تغير بيئة العمل وتبدل الجو الاجتماعى ، فانه ما زال هناك نمط صارم لنظام ساعات العمل ، ذلك النمط الذى لا يترك بالفعل فرصـــة للاختيار الفردى ٠ فترشيد السلوك الفردى والجماعى قد سار بعيدا فى أشواطه التطبيقية ، الى حد أنه قضى تماما ، على وجه التقريب ، صفات التلقائية ، والمبادرة ، والتخيل لقد انتهى العامل الفرد ، فى كثير من الحالات ، عن أن يكون له أى تأثير أو نفوذ على مهمة توقيت ، أو جدولة ، العملية الانتاجية ٠٠

الا أن هذه «العوامل» من بين المتغيرات الرئيسية المتعلقة بعمله وبالظروف التى فى ظلها ٠ وهذا يفسر لنا رد الفعل القوى الذى « يستهدف » ازالة كل الضغوط والقيود الصارمة ، الممكن تجنبها ، أو على الاقل التخفيف من حدة تلك الانماط السلوكية « الموحدة » ، واحلال أخرى أكثر شخصية وانسانية منها ٠

أن هناك ضغطا متزايدا ، يمكن تبريره ، من أجل التخلص من كل الاساليب العتيقة والاشكال الضارة ، التى تمارس فى أمكنة العمل ٠ وهذا الامر يعد مسئولا بقدر ، عن ادخال أساليب جديدة لتنظيم العمل تدخل فى اعتبارها — مع العوامل الاخرى — ذلك التقدم الذى حققته علوم السلوك (وعلوم التنظيم والحركة) ٠٠ والكثيرون يعتقدون أن ثورة كبرى فى مواقف ، وأوضاع العامل تجاه العمل تحدث حاليا ٠٠ وأنه من الميسور أن تؤدى الى تبنى « اطار » جديد تماما للعمل (يحل محل أطره الحالية العادية ٠)

والمسألة هنا ، تنحصر فى هذا التساؤل الذى يطرحه أكثر الناس ، والمتعلق بالاتجاه الذى يتجهه مثل هذا « التغيير » فى نطاق ظروف العمل ٠٠ على سبيل المثال أنماط جديدة لتوقيت العمل ، نظم محسنة للاجور ، تطبيق أوسع مدى لمبادىء «اقتصاديات العمل» ، ثم ايجاد طرق وأساليب جديدة وأكثر ابداعا فى العمل ٠٠ أو تنظيم العمل بصورة أفضل ، مع زيادة فرص الوقاية والحماية بالنسبة للبيئة المادية والاجتماعية لمكان العمل ٠

ومن مثل هذه البدائل والخيارات المختلفة ، يبدو فعلا أن انخفاض معدل الضغوط والقيود ٠٠٠ والى الحد الذى يسمح بدرجة من الحرية والتحرر أمام الفرد العامل لتنظيم وقت عمله بنفسه — لهو من أفضل الوسائل والاساليب التى تساعد على التقليل من ذلك الشعور الذى ينتابه بأنه شخص مستعبد تماما للعمل ٠٠ وبذلك يتسنى تحسين « صفة » الحياة العاملة ، ورفع قيمتها فى نظر العمال تباعا ٠٠

أنماط جديدة لوقت العمل :

فى الصناعة ، تجد أن الاتجاه الجديد ينعكس ـ فى بعض الحالات ـ على أسليب الجدولة والترتيب « التعاقبى » لساعات العمل ثم التنسيق بينها . وفى حالات أخرى ، ينعكس على نمط أكثر ، أو أقل ، حرية على امتداد اليوم والاسبوع .. أو حتى على امتداد الحياة العاملة للفرد . أن بعض هذه الترتيبات الجديدة ينطبق على جماعات العمال ، على حين يرتكز بعضها الآخر على اختيار ارادى حر من جانب الافراد العاملين .

ولقد تم اتخاذ هذه الاساليب والترتيبات الجديدة ، لاسباب متعددة . فبعضها مشتق من علوم الاجتماع وعلوم النفس بالنسبة للاحتياجات الانسانية، بينما اشتق بعضها الآخر من واقع الحاجة الاقتصادية ذاتها ، أو من الاقرار بأن عوامل التوافق والتلاؤم والتعديل والتكييف لابد من اجرائها واعمالها فى كل نمط من أنماط المجتمعات . ان المدلول الحقيقى لهذه النظم والترتيبات الجديدة يطالعنا بصورة أوضح ،وأفصح ما تكون ، اذا ما نظر اليها باعتبارها طرقا وتدابير هدفها الاصيل جعل العمل أكثر امتاعا وأكثر قيمـة .. فضلا عن تحسين نوعية ، أو « نمطية » ، الحياة من خلال « استراتيجية » تستهدف طبع حياة الفرد العاملة بالطابع الانسانى الاصيل الصميم .

والواقع ، يمكن اعتبار هذه الاتجاهات الجديدة ، بمثـابة « وحدات زمنية » .

١ ـ فمن ناحية يوم العمل ، قد تتكون من :

(أ) يوم العمل المضغوط (على سبيل المثال : تقصير الفترة المخصصة للغداء) .

(ب) ترتيب الساعات المحددة ، و « المتداخلة » أو المتعاقبة ، فى يوم العمل طبقا لاسلوب معين .

(جـ) اتحاة الفرص أمام الفرد العام ليختـار من بين تلك « البـدائل » الخاصة بجداول « أزمنة العمل المقترحة ، والمقدمة من جانب « الادارة » .

(د) خضوع درجة « المرونة » فى ساعات العمل لشـروط ، وحدود معينة . (هى بالطبع نتيجة دراسات علمية دقيقة) .

٢ ـ يمكن ضغط أسبوع العمل الى ٥ أيام أو ٤ر٥ أو ٤ أيام أو حتى ثلاثة أيام لا غير ! ..

٣ ـ فيما يتعلق بسنة العمل ، تتجه المحاولات والجهود الى التوسع فى ادخال مبدأ الاجازات السنوية .

٤ ـ فيما يتعلق بحياة الفرد العامل كلها ، يراعى الاتجاه الجديد عامل السن بالنسبة لبدء حياة العمل ، وبالنسبة لسن الاحالة الى التقاعد وجعله مرنا .. مع السماح بفرص أساسية ، ووافية ، للتعليم ، أو التدريب المتكرر (*) ، فى خلال حياة العامل .. باعتبار أن ذلك يعد وسيلة لتحقيق قدر أعظم من المساواة الاجتماعية وكعامل مساعد على تحسين البيئة الاجتماعية للعامل .



تعليق :

ان المذهب الخاص بـ « المبادىء الثلاثة التوائم » أو « المبدأ الثلاثى المتلازم » ـ والذى سبقت الاشارة اليه أكثر من مرة قد ينتظر منه المرء أن يفرز لنا معظم الحالات المتعلقة بموضوعات « **توقيت العمل** » ضمن نطاق أكثر حصرا وضيقا ، ثم تحويلها من حالات وأوضاع تكون محل نفور واعتراض من جانب العمال ، الى حد ما ، الى حالات أخرى حميدة ومقبولة نوعا . وبعبارة أخرى ، نجد أن معظم صور التغير والاختلاف ليست بالصورة « الدرامية » المثيرة ..

(*) ويمكن تسميته أيضا بالتدريب المتجدد . (المترجم)

بل أنه حتى يكون ثمة وجه للاعتراض (أو العكس) فربما يكون على المرء – فى مثل هذه الحالة – التريث قليلا ، ليخرج من « الموقف » بنتيجة مقنعة – وليس الامر كذلك بالنسبة للاعمال الخطرة ، فهنا نجد المسائل تبدو جد « درامية » ، وجد مثيرة ، حتى لتوجد صعوبة ما فى احتفاظ المرء باستقلاله الكافى ، ليتبين طريقه فى خلال « تيه » التعقيدات العديدة ، والخطيرة ، التى عليه أن يجد لها مع ذلك حلا ٠٠

تعبئة زجاجات الجعة :

(اذا ما سئل أحد « الطلبة » المدعو « وليام لاهى » أن يأتى بحالة ، أو حالات ، توضح « طبيعة » الاعمال الخطرة فى أحد « فصولى » التى دارت فيها مناقشات حول موضوع « الاخلاقيات فى محيط الاعمال » – أورد هذا الطالب فى « التقرير » الذى تضمن ملاحظاته فى خلال « عمل صيفى » قام به فى أحد المصانع المحلية للجعة ، الوقائع التالية ٠)

ان عملية تعقيم السائل الخام الموجود (بالبراميل) لتحويله – من خلال ذلك – الى مشروب (الايل) أو (المزر) ، أو الى مشروب « الجعة » الصرفة – – هذه « العملية » تتضمن بالضرورة تسخين الزجاجات فى آلة أو جهاز يسمى « جهاز التعقيم » Pasteuriser ويجرى تسخين الزجاجات حتى تبلغ درجة حرارتها الى ما يقرب من ١٤٠ درجة فهرنهيت ، وذلك لمدة ثلاثين دقيقة : وهذا التسخين يخلق سائلا شديد التطاير الى أبعد حد ٠٠ حتى لينفجر بصورة متكررة فى الغالب وحين تغادر الزجاجات هذا « الجهاز التعقيمى » ٠ ففى هذه الحالة تفعل فعل قنابل طبيعية تماما (من حيث شدة الانفجار والدوى !) الى أن يتم تبريد السائل ٠ هذا ، وفى ظل ظروف « طبيعية » تماما ، تؤدى أى خبطة أو لطمة على الزجاجة – مهما يكن من خفتها أو هين وقعها – الى انفجار الزجاجة وتناثر شظاياها فى الهواء الى كل ناحية ٠٠

ومنذ وقت ترك الزجاجات لجهاز التعقيم المشار اليه ، الى حين وضعها فى صناديقها ، يحدث غالبا أن تنفجر الزجاجات بصورة متكررة تماما ، وتنفجر الزجاجات بمعدل زجاجة واحدة كل خمس دقائق ۰ وينقص عدد العاملين فى المصنع ، كل يوم تقريبا ، نتيجة لانفجار الزجاجات وفى خلال « **فترات الذروة** » فى الانتاج ، يحدث أن يضيع واحد من العمال على الاقل ــ وبمعدل كل أسبوع ــ وقته المخصص للعمل ، من جراء ما يلحق وجهه وجسمه من تمزقات وتسلخات : بسبب انفجار الزجاجات على هذا النحو المفاجىء ۰

ولقد اتخذت جملة اجراءات أمنية (طبقا لقواعد ، وأصول ، الامن الصناعى والسلامة المهنية) بهدف حماية الوقت من التبدد والضياع ۰۰ وللتحرز كذلك من حدوث اصابات على هذا النحو ۰ ولقد زود كل عامل بزجاج يسمى « **زجاج الامان** » ، كما زود بقفازات ، وثياب واقية ، وبأقنعة خاصة للوجه الخ ۰ ۰كل هذا يصرف للعامل عند طلبه لها ۰

وتوضع الحواجز الزجاجية الواقية (*) ، أو تقام حول الآلات التى تقوم بتعبئة الزجاجات ، لتحول دون تفجر هذه ۰۰ ومن ثم اصابة العمال بشظاياها الحادة ، والخطيرة ۰ وتحدث الاصابات عادة ، عندما يتحتم على العامل الامساك بالزجاجات فى حالة حدوث عطب أو كسر فى الآلة ، أو حدوث عطل فى خط حمل « الزجاجات » ونقلها حول المصنع والواقع ، يجب على « **العمال** » و « **ادارة المصنع** » ، أن يبادرو باتباع اجراءات الوقاية والامن المحددة فى مثل هذه الحالات ۰ ولكن يحدث أن عمال المصنع لا يتبعون دائما قواعد الامان ، فثمة مناسبات قد تجد ، تتعرض خلالها الاذرع والايدى للاصابات بسبب نقص فى معدات وأجهزة الامن الصناعى والسلامة المهنية ، فتكون النتيجة تعرضهم بسهولة للحوادث والاصابات ۰ ان ثياب الامان (الواجب ارتداؤها فى مثل هذه المصانع أثناء العمل) لا تظل على العمال

(*) حواجز قوية من زجاج سميك .

طول الوقت بسبب اضطرارهم الى التحرك هنا وهناك طيلة الوقت ، فضلا عن أنها غير مريحة أصلا ، ثم ان بعض الاعمال يحتاج الى قدر معين من هذا التحرك ٠٠



أدوات تفجير البارود :

(هذه القضية ، والقضايا الثلاث التى تليها ، وهى : « حوادث وأخطار الشعر ، « مسدسات الضغط والرش » و « حادثة أنبوبة فرن المعمل » ٠٠ وكل الحالات ، والقضايا ، قد أخذت من مجلة « منظور الامن الصناعى » (سنة ١٩٧٢) ـ وهى مجلة تطبعها وتنشرها وزارة العمل الكندية)

★ ★ ★

حدث أن أصيب مساعد « كهربائى » حينما انطلقت فى صدره ، «طلقة من « فتيل » طوله بوصتان وربع البوصة ، مربوط بزر متصل بمسدس يشتغل (أو ينطلق) بالبارود ٠

لقد كان اندفاع هذا « الزر » من القوة والشدة بحيث اخترق الجسم ونفذ الى الرئة اليسرى للعامل ٠

وكان « الكهربائى » ومساعده ـ وهما يقومان بعملية تجـديد أســلاك كهربائية ـ يركبان قناة أو أنبوبا « عيار » $\frac{3}{4}$ بوصة ٠ وكان الكهربائى يعمل وهو على ارتفاع (١٠) أقدام فوق سلم خشبى ٠٠ وكان مساعده ـ وهو على بعد (٣) أقدام منه فوق ممر أو جسر ضيق يرتفع عن الارض بحوالى (٦) أقدام ٠ وكان ـ هذا المساعد ـ ممسكا بأحد طرفى الانبوب ليدنيه من السقف ،

بينما « الكهربائى » كان يصل الطرف الآخر للانبوب بأخذ الاعمدة الخرسانية٠ وكان السقف يرتفع بمقدار ١٥ قدما عن الارض وكان « الكهربائى » يستخدم فى هذه العملية مسدسا خاصا تنطلق منه ، بقوة دفع البارود ، أزرار ، أو « مشابك » معدنية لتثبيت الاسلاك « أتوماتيكيا » ٠ وهو « مسدس » « عيار » ٢٢ « خرطوشة » والغرض منه هنا تثبيت هذه « الازرار » المعدنية داخل «الخرسانة المسلحة» ٠

ولقد أطلق « الكهربائى » طلقتين بلا أى مشاكل أو حوادث ظاهرة وبينما هو يطلق مرة أخرى « الزناد » حدث أن انغلق « مؤخر » المسدس وانطلقت منه طلقة أصابت مساعده فى صدره ٠

واقفا عليه مساعده ليعاون هذا الجريح ، الذى كان على وشـــك السقوط من

واقفا عليه مساعده ليعـاون هذا الجريح ، الذى كان على وشك السقوط من

فوق الممر ، ويهوى من حالق بقوة دفع الطلقة وشدة الاصابة المفاجئة ٠

وكان أن دلى الارض حتى بلغهـا حيث ضمد جرحه ، وتم نقلــه على « محفة » الى المستشفى المحلى ، حيث جرى ادخاله « عنبر الحوادث »

ان الطريقة الطبيعية لتزويد هذا المسدس بالطلقات ، ثم اطلاقه بعد ذلك هى ادخال شريط أو « فتيل الازرار » المعدنية الصلبة فى نهاية مقدمة أنبوب المسدس ، وعندئذ ينفتح « جهاز الاطلاق » على الفور ، وتنفذ « الطلقة » الى المكان الذى صوبت اليه لتغرس فى جسم الحائط أو جسم العمود (الخرسانى) ٠٠ وكان جهاز الاطلاق الموضوع فى مؤخرة المسدس ، مقفلا وقتئذ ، وذلك بادارة مركز « خزانته » بواسطة تحريكه حركة خاصة ، « ربع دائرية » الى جهة اليمين ٠٠ وكوسيلة احتياطية أيضـــا ، ولزيادة دواعى الامان (فى استخدام هذا الجهاز) ، لابد من أن يكون هناك ما يسمى « فنيا » بـ «الحاجز» أو بـ « ضمان الربط والتوجيه» ، مقفلا أيضا فيه ، ومخفضا بمقدار « بوصة » مع توجيهه ضد شىء ثابت وصلب ، قبل أن يتسنى للمسدس أن ينطلق الى هدفه على التو

ولقد تبين عند الفحص والامتحان ، أن يد هذا « المسدس » كانت مصدعة (أى غير سليمة) وأن دبوس الاطلاق » كان معدا (أو معلقا) فى وضع أمامى · وبهذا كان بارزا أو « ناتئا » الى مسافة تبعد بمقدار « بوصة » عن موقع الصفيحة المعدنية التى يدور عليها « دبوس الأطلاق » ·· وأن هذه الصفيحة كانت مثبتة بطريقة سيئة لا تفى من « الاطلاق غير السليم للمسدس » ·· كما اتضح أن « الخرطوشة » التى تطلق الطلقة قد تسطحت خافتها كثيراً حتى غدت فى تخانة حافة « شفرة » من شفرات الحلاقة لا أكثر (!!) واذن ، فان « المسدس » كان يمكن أن ينطلق حتى بدون تهيئة جهاز الاطلاق ، كما أن جهاز الامان (أى الحاجز المشار اليه آنفا) كان تالفا الى أقصى حد ، من فرط استخدامه سابقا ، وأنبوب « التوصيل » مصدعة ، وبها أيضا تلفيات ، كما أن « جهاز الامان » المذكور لحقــه هو الآخر التلف بحــكم اســتخداماته السابقة ·

وقد تم اختبــار المســدس بحشوه بخرطوش لا يحمل أزرارا معــدنية (كالمعتاد) · ولقد أجريت ست محاولت لاطلاقه بالضغط على جهاز الاطلاق « المقفل » ، ودون شد « الزناد » ، أو تخفيض صفيحة جهاز الامان · وكانت النتيجة نجاح محاولتين اثنتين من المحاولات الست · وعلى أساس من احكام ، وقوة ، هذا الاختبار ، شجب موظف الامن الصناعى المسئول بمكتب العمل الاقليمى (التابع لوزارة العمل الكندية) اســتخدام ذلك المســدس التالف ، وصدرت ، من ثم توصيات المسئولين فى مكاتب الامن الصناعى بضرورة الحرص على اجراء تفتيش محكم على هذا النوع من المسدسات فى جميع الاوقات ، وبصفة منتظمة ، للتأكد من صلاحيتها للعمل بدون أخطار ·

المخاطر الناجمة عن الشعر :

الواقع أنه بالنسبة للجنسين ـ الذكور والاناث ـ يعتبر الشعر الطويل أو حتى الاطول من المعتاد ـ أمرا واردا ! فمن الناحية الاجتماعية ، يعد ذلك

« **تقليداً** » مقبولا ٠ وذلك أن الشعور تعتبر زينة للرؤوس عند الكثيرين ، فى نطاق الاعمال أيضا ، ابتداء من صبى المكتب البسيط حتى الرئيس والمدير ٠

ومع ذلك ـ وكما توضح الحوادث التالية ـ يمكن اعتبار الشعر الطويل مصدرا قويا من مصادر الخطر يجب أخذ الحذر منه ٠

ففى أحد المعامل ، تتضمن الاختبارات التى تجرى فيه استخدام كؤوس كبيرة ، وكذلك آلات للمزج والتقليب ، ذات محركات تستخدم فى تسييرها باجزاء صغيرة من « **الطاقة** » المعتادة (والتى تقاس بمعدل « قوة كذا الأحصنة » ٠

وعندما انحنت ذات يوم ، عاملة فنية ، لتقرأ أرقام احدى « الماصات » (أنبوب نحيل مدرج) ، أمسكت بذوائب شعرها « آلة التقليب » ذات الحركة الدائرية ، والتى كانت قريبة منها ، وانتزعت جزءا من شعرها ٠

وكان معدل سرعة « المحرك » (الخاص بآلة التقليب هذه) ١ / ١٠ من قوة الحصان ، ويبلغ طول « الاسطوانة » بالآلة عشر بوصات ٠ ومن ثم ، فان من الممكن وقفها باليد ٠ وكان شعر الفتاة غير طويل الى حد غير عادى ٠٠ الا أن المكان الذى كانت تعمل فيه كان مزدحما تماما بالمعدات والآلات ، والأجهزة ، التى كانت متجاورة الى حد التلاصق !

ثم حدث أن شابا كان يقوم بتشغيل « **مثقاب آلى** » يعمل بقوة الضغط الرأسى ، ويدور بسرعة ٢٠٠ دورة فى الدقيقة الواحدة (RPM) ـ انحنى الى الامام ليراقب مدى تقدم العمل الذى يقوم به ، حين أمسكت احدى «ريشات» (المثقاب) ـ والمتروكة بغير وقاء ـ بخصلة من شعره واجتذبتها ٠ وبالرغم من سرعة احساسه بألم شعره الذى اجتذبته الآلة ، فأنه فى ٠ محاولة تخليص نفسه ، على وجه السرعة ، قد تسبب فى نزع جزء من فروة الرأسى فى أعلى مقدم الجبهة ، تسبب عنه صلع (من الممكن مع ذلك تغطيته بقطعة من شعر مستعار) ٠

هذا ويجب التنبه الى أنه حتى بالنسبة للمحركات التى تدور بقوة منخفضة فأنها قادرة على احداث اصابات بليغة ٠ وعندما تكون « الأسـطوانات » الدائرية الحركة لهذه المحركات فى حالة « تشغيل » ، فالواجب أن يحرص كل من يعمل عليها على منع أى اتصال بينها وبين شعره الطويل ، أو بينها وبين أهداب ثيابه اذا كانت طويله أيضا !

مسدسات الضغط والرش :

كم من مقالات « وبحوث » كتبت عن الأصابات التى تسببها الغازات المضغوطة ضغطا عاليا ، اذا ما انطلقت وأصابت جلد « البشرة » ٠ ان هذا الخطر قد ظهر مرة أخرى للضوء ، حديثا ، حين كان أحد مشغلى « آلة » من آلات التغليف والتعبئة يقوم بعمله قريبا من دولابها المحورى » ــ عندما تلقى ضربة « حاقنة » من الجهاز الخاص بمنع الصدأ ــ والمستخدم لصيانة الآلة المذكورة ــ أصابت الأصبع الأول من يده اليمنى ٠

وحيث أن هذه « الدواليب المحورية » مجهزة لاعداد البضائع « للشحن »، فهى توضع على « مائدة » صممت تصميما خاصا ٠٠ ثم ترش بسائل معين لمنع « الصدأ » بين الوقت والآخر ٠ ويتم هذا الرش بجهاز خاص على هيئـة « مسدس » يعمل بقوة ضغط قدرها (٤٠) لطمة لكل بوصة مربعة ٠ وكان هذا « المسدس » مقفلا عندما استخدمه العامل ٠ وقام كذلك ببعض المسح بأصبعه السبابة من يده اليمنى فوق فوهة المسدس ، وفى هذه اللحظة أفرغ المسدس شحنة ، فتلقى العامل دفعة قوية « حاقنة » من السائل المذكور ، أصـابت سبباته اليمنى ٠٠ وكان يتحتم عندئذ بتر هذه الأصبع !

ومن ثم ، فأن المشرفين على العمل ــ خاصة فى نطاق مثل هذه الأعمال الخطرة ــ مسئولون عن ارشاد العمال الى مخاطر الغازات والسائل ، والمواد

شبه الجامدة (كالشحوم ونحوها) التى تكون محجوزة فى أوعية خاصة تحت ضغط معين (*) ٠٠ وذلك :

اما بأن يوضحوا لهم أن الأصـــابات تحدث اذا تمكنت هذه المواد من اختراق الجلد ٠

واما بالتأكيد على أن مسدسـا أو آلة أخرى شـــبيهة (من تلك التى تستخدم فى مثل هذه العمليات) لا يجب قط أن توجه الى أى جزء من أجزاء الجسم ، وأنه يجب ازالة « الضغط » من « مخزن » الجهـاز أو من خرطومه (المتصل بالوعاء الحاوى للسائل) ، وذلك قبل القيام بأى عملية من علميات الاصلاح أو الصيانة المطلوبة ٠

حادثة فى أنبوب « موقد » بأحد المعامل :

كان أحد المشتغلين بالبحث العلمى يعمل فى مشروع احد البحوث بمعمل من المعامل ، حين حاول تحريك (كبسولة) زجاجة داخل أنبوب موقد ، بواسطة « مساكة أو « ملقط » ٠ وعندئذ تعرضت « الكبسولة » لضغط شديد من قوة الابخرة الحبيسة داخلها ، فانفجرت مرسلة شظاياها بعيدا ، وكان أن أصابت أحد عينى هذا « الباحث » ، وقد كانت الأصابة بليغة الى حد أفقد هذا العالم الباحث قوة ابصار هذه العين ٠

وكان الجزء الامامى لهذا « الموقد » تبلغ مساحته ١٨ بوصـــة مربعة ، ومزود بفرن « أنبوبى » تخانته بوصة ونصف بوصة ، وطوله ١٤ بوصة ٠ وكانت « المركبات » التى سيجرى عليها الاختبار قد وضعت داخل « الكبسولة

(*) وكأنابيب البوتاجاز فى المصانع والبيوت حيث يكون الغاز محبوسا تحت درجة ضغط عالية (المترجم) ٠

الزجاجية » ، ثم ختمت بسداد (سهل الأزالة) ، وكان طول هذه « الكبسولة » الزجاجية « بوصة » واحدة وسمكها ٥/١٦ من البوصة ٠ كما كانت المركبات التى سيجرى عليها الاختبار قد وضعت بداخلها ، وكانت السدادة قد أحكم غلقها بمادة لاصقة ٠٠ ثم وضعت « الكبسولة » الزجاجيـــــة داخل « الفرن » ان « الكابسولات » الزجاجية قد تظل في فرن من الافران لمدى أيام وذلك حسب ظروف التجارب ٠ وترفع درجة الحرارة في الفرن الى الحد المطلوب ٠٠ وقد تم رفعها ـ بالنسبة لهذه التجربة بالذات ـ الى درجة (١٠٠٠) فهرنهيت ٠

ويقول تقرير المشرف الذى قدم « تقريره » عن هذه الحادثة : لقد قصد الباحث فقط أن يغير من وضع « الكابسولة » الزجاجية فى « الفرن » ، وأهمل لبس قناعه الواقى ٠٠ ولقد أمسك بالملقاط المعدنى (أو المساكة الحديدية) وأزال غطاء الفرن وبدأ يحرك « الكابسولات » فانفجرت واحدة منها ٠

وكان أن أخبروا بذلك أحد موظفى قسم الأمن الصناعى بوزارة العمل ـ الذى قام بزيارة المصنع للتحقيق فى ظروف الحادث ـ ما يفيد أن هذا العالم « الباحث » قد ارتدى بطبيعة الحال « قناعه الواقى » ، وأنه من بين المعروفين بالأخذ بأسباب الوقاية حين يتطلب عمله الوقوف أمام الأفران لأجراء تجاربه :

وكان « القناع » ـ المفروض أن يلبسه هذا العالم ـ مطروحا على مقعد أمام الفرن ٠ أما « الملقاط » المعدنى المستخدم فهو من الملاقط المعتـادة التى يجرى استخدامها فى « المعامل » ، ويبدو على صـورة « المقص » (وكأنما يعمل عمله أيضا) ٠ ولقد تم اطالة هذه « الملاقط » لتستطيع بلوغ ظهر « الفرن» ٠٠ لكنها كانت متعبة ، بل ومزعجة ، ومن الصعب استخدامها فى حيز محدود وضيق ٠

وبمناسبة الموضوع مع شخص « المصاب » ، بعد عودته من المستشفى ، اتضح أنه « غير » مكان ، أو موضع ، « الكابسولة » ٠ وبعد ذلك تقدم أكثر

داخل الفرن ـ ليسحب « كابسولة » أخرى من الكابسولات الى مقدمة الفرن ٠ وبتركيز اهتمامه على « الكابسولة » الثانية ، مع محـــاولة رؤيتها فى حيز صغير ومظلم ، لم ينتبه الى أن « الملقاط » قد أمسك (بالكابسولة) ، الأولى ، وجعل يجرها به الى مقدمة « الفرن » ٠

وكانت « التوصيات » الموضوعة فى « المعمل » لتلافى الحوادث منحصرة فى وضع « تحذير » ينبه الى ضرورة لبس الاقنعة ـ الواقية للوجه ٠٠ مع نشر « التعليمات » التى تؤكد على جميع العاملين بالمعمل بضرورة لبس هذه « الأقنعة » فى جميع الأوقات ، كلما كان العمل متصلا بالأفران ٠ ولقد راجع الموظف المختص (التابع لمصلحة الامن الصناعى) هذه التعليمات ورفضها بحكم أنها لا تقدم الا مجرد حماية جزئية ، وأثبت أن « الوقاية » التى تعتمد على العنصر الانسانى لضمان فاعليتها ، تكون « فعالة » فقط فى حالة ما اذا كان العاملون « على أطراف أقدامهم » ـ من فرط التيقظ والانتبـــاه ـ طول الوقت ٠ ومن هنا ، فلن تقدم أى وقاية فى حالة شرود ، أو سهو ، انتبـــاه العامل ٠٠ الأمر الذى يحدث حتى لاشد العمال انتباها وتدقيقا !

ولقد نبه موظف الامن الصناعى بضرورة تطبيق المبادىء المقررة فى هذا الصدد ٠٠ ومن ثم أوصى بالآتى : ـ

ـ تصميم « أداة » تستطيع العمل السهل مع اليد الانسانية فى الاوضاع الطبيعية ٠

ـ استئصال عادة الامساك بالملاقط التى هى على نمط « المقصات » ليتسنى تلافى أى نقطة « تماس » بسطح أسطوانى ناعم ٠

ـ يجب تصميم الجزء القابض فى « الملقاط » ، ليتسنى تطويق « الكبسولة » به فى يسر وسهولة ٠

ـ وضع جهاز أمان على « أداة » اللقط ، للتقليل من الاخطار التى يتعرض لها العامل بواسطة الشظايا المتطايرة ٠

وقد تم اعداد « **مسودة** » أو بالاحرى « مشروع تصميم » للاداة المقترحة ، بواسطة خبير الأمن الصناعى المشار اليه · وتمت مناقشة « **الفكرة** » التى يقوم عليها مشروع « التصميم » مع رئيس « المعامل » الذى طلب الى موظفى قسم الأعمال الفنية بها صنع « **أداة لقط** » وفق الملاحظات والتعديلات الموصى بها · ولتسهيل الرؤية وللتخلص من مشكلة تعذرها — أى الرؤية — بالأماكن والاركان المظلمة من « الفرن » ، أضيف ضوء « بؤرى » ينبعث من الصباح روعى وضعه فى مكان معين بحيث يسهل معه القاء ضوء كاشف على الموضع الذى سيتم فيه التقاط « الكابسولة » أو الشىء المطلوب سحبه من الفرن ·

وقد تم استخدام هذا النوع من « الملاقط » مدى أشـــــهر ·· كما تم تحسينها وتيسير العمل بهـا الى حد كبير · وفضــلا عن ذلك ، فان فرص استهداف « العامل » للضرر الحادث من جراء انفجار « الكابسولات » تزول نهائيـــا ··

هذا وقد تضافر التعاون بين أقسام و « ورش » البحث الفنى (بالامن الصناعى) لدراسة أساليب العمل وتبسيطها ، وزيادة خبرات ، ومعـــارف العاملين بشأن التطبيقات الجديدة ، وكذا « المدخلات » الفنية الحديثة ، لمعالجة أوجه النقص المختلفة — تضافر هذا كله على ايجاد نظام « جديد » ، وآمن ، للعمل ، وهذا ما يرمى اليه ، على الدوام ، مدلول « **الوقاية من الحوادث** » داخل أماكن العمل ·

ولعل من الانسب ، فى هذا الصدد ، أن تجىء آخر كلمة نثبتها ها هنا ، منقولة عن ذلك العالم الذى فقد ابصار عينه · فحين سئل ما اذا كان « **الطوأن** » الجديد من « **الملاقط** » ، أسهل استخداما من « **الملاقط** » السابقة ، ويبعث على الامان والرضا أجاب : شكرا جزيلا ! ·· بالطبع نعم ، فهى سوف تمنع قطعا من تعرض أحد لفقد عينه ، فى مثل الظروف والحالات التى واجهتها · ثم ان هذه الملاقط أسهل استخداما من الناحية العمليـــة · ولكن لماذا يجب أن

تصاب أولا بحوادث وأخطار شديدة كى تنتج ـ بعد وقوعها ـ شيئا ما ، يكون من الواضح والبين أن الضرورة تحتمه ؟!

أعمال غير آمنة : من المسئول ؟

النبذة التالية مقتبسة من مقال نشر فى العدد نفسه من مجلة « منظور الامن الصناعى » ‧‧ وهى بقلم (و ‧ أ ‧ مارتن) ‧

★★★

من المسلم به ، من جانب عديد من رجال الأعمال ، أن ضحايا الحوادث الصناعية هم ـ الى حد ما ـ مسئولون عما يصيبهم ويلم بهم من أخطار ، وأنه كثيرا ما يحدث أن لا يكون السبب الرئيسى فى هذه الحوادث أعمـــال « **غير آمنة** » فى حد ذاتها !

ففى حادثة معينة ، قد نجد أن العمل أو الفعل غير الآمن ، قد يمثـل اغفالا بليغا ، وفادحا ، فى الأخذ بقواعد وتدابير الأمن ، أو تهاونا خطيرا فى ممارسة عادات الامان والسلامة داخل محل العمل ، فى حين انه بالنســبة لحادث آخر قد ينجم الشر ، أو الضرر ، من جراء عدم الالمام الكافى بقواعد الأمن الصناعى ‧‧ أو بسبب النقص فى المهارات أو الأخفاق فى القدرة على تمييز الخطر فى الوقت المناسب ، لتجنب مغبته ‧

والامر ، الاخير ، ذو أهمية خاصة ، لانه ازاء عدد كبير بصورة مذهلة ، من « **الحوادث** » التى تقع ، نجد أن الفعل غير الآمن يعزى الى نقص ملحوظ فى معارف ، أو مهارات ، العامل أو المستخدم ، أو الى عدم كفاية الآخرين من الوجهـة الفنية ‧ وفى سـياق حوادث كثيرة جدا من هذا القبيـل تنقل لنـا « **التقارير** » انطباعا مؤداه أن الافعال غير الآمنة تكون فوق طاقة العامل أو

قدرته على التحكم فيها ، ومن ثم فانهــا تعزى الى « اهمــال هذا العـــامل بالذات » ٠٠

على أن مثل هذا « **التشخيص** » لن يؤدى الى تنفيذ التدابير الوقائية » المناسبة ، لأن « **الأعراض** » **هى** وحدها التى لو حظت ـ فى هذه الحالة ـ دون « **الاسباب** » الحقيقية للمشكلة ٠

فاذا افترضنا أن « **تلميذا** » ليس لديه العلم الكافى بهذه الاصول والقواعد (الخاصة بالأمن الصناعى) ، **فالى أى** حد يكون **التعليم مسئولا عن هذا العجز والقصور** ؟ ٠٠ واذا كانت مهاراته دون المستوى المقبول ، فهل نحكم عندئذ بأن التدريب كان غير منفذ أو مطبق على الوجه الانسب ؟ وما هى التدابير ، أو المقاييس ، التى كان من الممكن أن نختبر بها لياقة ، وملاءمة معـــارف هذا « التلميذ » ومهارته ؟

ان الأجابات الدقيقة على كل هذه الأسئلة وما شابهها ، غالبا ما تقودنا الى الحكم بأن الفعل ، أو التصرف ، غير الآمن ـ أو ما يسمى بـ « اهمال العامل » ـ هو شىء لم يبدأ مع العامل نفسه ، ولكن كان فى الواقع ـ أمرا يرد بالضرورة الى الظروف والأحوال غير الآمنة ٠٠ أو الى أوجه القصور والنقص فى عمله ، وهو أمر يكون « **رب العمل** » نفسه مسئولا عنه ٠

فلو أن عاملا أو مستخدما قد زلت قدمه على « بلاطة » فلقة أو زلقة (أى غير ثابتة فى موضعها) أو خطأ على سلالم بها « درجة » معطوبة أو مكسورة أو ارتطم بشىء قد وضع فى غير موضعه (مما سبب انزلاق العامل أو تعثره) فهل يمكن ـ فى هذه الحالة ـ الادعاء بأنه كان من الواجب عليه أن يدرك وجه الخطر ، وأنه من ثم لم يتخذ التحوط المناسب لتفاديه ؟ بالتأكيد ، ليس معقولا أن نتوقع من عامل أو مستخدم أن يلاحظ كل خطر محتمل فى الوقت المناسب لكى يتجنبه ومن ثم فان خطورة ، الظرف غير الآمن ما كان يجب أن يخفف بمثل التأكيد الذى يذهب الى أن هناك عاملا من العوامل « الهامشية » (أى غير المهمة) أثناء العمل ـ لكنه « عامل » من العوامل التى ساهمت فى وقوع الحادثة ـ وشكلت اجراء غير آمن تسبب علة وقوع ما حدث ! ٠

ان العامل اذا كان قد مارس بالفعل قدرا معقولا من الحرص والانتباه فلا يمكن اتهامه ، بحق ، بأنه ارتكب فعلا غير آمن · وفى المثل الذى سقناه آنفا ، وقع العامل ضحية « شرك » لم يكن ليخطر له ببال ·· (أى فرن المعمل) ·

وحيث لا يتسنى استئصال أخطار معينة من مكان العمل ، بصورة كاملة، فأنه يكون من المستطاع جعل هذه الأخطار في نطاق « حدود » مقبولة ، عن طريق أن نضمن لكل عامل معرض لمثل هذه الاخطار ، تنبيها وتحذيرا منها بتوضيح طبيعتها ، وتدريبا له على كيفية اتخاذ التدابير الواقية ، والضرورية لتجنب مغبتها · ولتنفيذ ذلك يجب وضع برامج مناسبة للتعليم والتدريب ، لتضمن للعاملين القدر المطلوب من المعارف والمهارات اللازم تحصيل العامل لها ·

ان تلك الاخطار التى تعتبر ملازمة على الدوام لمكان العمل أولدرجةخطورته، هى وحدها التى يسهل السيطرة عليها عن طريق رد الفعل الانسانى التلقائى (من جانب العامل) لتلافيها فى اللحظة المناسبة · أما بالنسبة للاخطـــار الأخرى ، فأنه توجد « متغيرات » كثيرة لا نتوقع من العامل العادى أن يواجهها ويتصرف حيالها بكفاءة ·· وقد يتساءل البعض الى أى حد تعتبر الاستجابة التلقائية « غير المناسبة » ، والناشئة عن نقص فى المعارف والمهارات لدى « العامل » عجزا منه وقصورا فى هذه الحالة ؟

ومن وجهة نظر رب العمل ، فأنه كلما بذل « العامل » من جانبه ولو أقل قدر من الجهد والانتباه (الواجب بذلهما) لتفادى أسباب الخطر ، زاد معدل ما يقدمه للجانب الانتاجى ، ولتوعيته من وراء عمله · ومن هنا ، فأن من صالح أرباب الأعمال ، الى أقصى حد ، أن يعملوا على تقليل فرص التعرض للحوادث الى أدنى حد يكون من الميسور تحقيقه للعمال · وحيث أن هذه هى الحالة بجملتها ، فلماذا يكون هناك أصحاب أعمـــال لا يزالون يقبلون الحوادث على اعتبار أنها جزء حتمى من طبيعة العمل والأعمال ، ولا يزالون أسرع ما يكون الى الجزم بأن الحوادث ان هى الا نتيجة مترتبة على اهمال العامل أو المستخدم ؟

ان الاجابة يجب أن تكون مرتبطة بعجزهم عن تقدير الصـــعوبة التى يعانيها الشخص العادى فى رد الفعل التلقائى الذى يبديه ، لسلامته ، ازاء الخطر الماثل ، كما ترتبط الاجابة بفشلهم ـ هم أصحاب الأعمال ـ فى تقديم القدر ، والنوع المناسبين من التعليم والتدريب ، اللازمين لضمان ردود فعل آمنة ، وموثوق بسلامتها ، من جانب العمال ، ازاء ما قد يتهددهم من حوادث وأخطار فى محيط العمل ٠

وبالرغم من أن « **العامل** » أو المستخدم المصاب ٠٠ هو فى العـادة الضحية البريئة ـ كما أنه السبب فى نكبته ـ فان مما يتصل بالامر أيضـا ، وعلى الفور (فيما عدا ظروفا طبيعية معينة كالجو) تكون « **الحالة** » غير الآمنة نتيجة لعمل أو تصرف غير آمن ٠٠ ويكون « **المشرف** » بالمصنع قد أخفق فى التأكد من أن العامل أو المستخدم قد تلقى تدريبا كافيـا ، ولائقـا ، من المعلومات والمعارف اللازمة لجعله يدرك السـلوك السـليم والآمن الواجب ممارسته داخل مكان العمل ، كما أن « مهندس التصميمات » يكون قد أغفل الحاجة الى توفير « **جهاز أمان** » فى الآلة التى يعمل عليها العامل ٠٠ كما أن مهندس التخطيط لم يقرر علاوات كافية فى خطة انتاجية جديدة ـ لمن يلتزم من العمال بمتطلبات ، وقواعد الامن الصناعى ٠ كذلك يكون مدير المصنع قد خفض من قيمة تكاليف الاصلاح والصيانة فى ميزانيته السنوية ، الامر الذى يخلق ، بالضرورة ، ظروفا غير آمنة فى جو العمـــل ٠٠ أو يكون « ملاحظ الماكينات » قد تهاون فى تنظيف أجزائها النظافة الواجبة ٠٠ وهكذا ، بمثل هذه الصور المختلفة من الاهمال يكون هؤلاء قد تسببوا ـ بلا وعى منهم ـ فى نصب ذلك الشراك الذى سيقع فيه أحد العاملين بالمصنع ٠

تحليل الحوادث وتسبيبها (*) :

قد تقع بعض الحوادث ، فى مكان العمل ، بسبب أن « العامل » يكون قد أعطى تحذيرات غير ملائمة عن طبيعة الخطر (الذى يمكن أن يتعرض له) ٠٠ وهذا ، لا تكون لمثل هذا « العامل » قدرة السيطرة الكافية على الظروف والملابسات المحيطة بجو العمل ، عمله هو ، مما يؤدى الى وقوع حادثة أو يكون ضحية شرك من تلك التى يصفونها بأنها « أشراك عابثة » أو بالأحرى «أشراك الغفلة » (BoobyTrap) وهناك حوادث أخرى تقع بسبب موقف عدم الاكتراث واللامبالاة من جانب « العامل » بقواعد الأمان والسلامة ٠٠ ومن ثم ، قيامه بأعمال وتصرفات تدل على منتهى الأهمال والتفريط ، فضلا عن غفلته ، وعدم انتباهه أثناء العمل ، أو سوء تقديره وحكمه على الاحتمالات والمباغتات ، وما شابه ذلك ٠

وتضم « الطائفة الأولى تلك الحوادث التى تعد برمتها من صميم مسئولية الادارة » ، وهى تنشأ ، مع ظروف ، وأمور أخرى ، من « تصميم » خاطىء أو جهاز مغلوط ، أو من « مواد » ذات طبيعة خطرة ، أو « عمليات » غير آمنة ، لم توضح للعامل ـ بصورة كافية ومناسبة ـ حقيقة الأخطار التى تنطوى عليها ٠٠ أو لم تتخذ بشأنها ـ من جانب المسئولين ـ احتياطات الأمان المناسبة « لتحييد » أخطارها ٠

أما (الطائفة الثانية) ، فتشمل تلك الحوادث التى يدخل فى سلطة « العامل » تجنبها ، وهى حوادث تقع فى ظروف وملابسات قد تكون غير عادية، ولكن يمكن مع ذلك ادراك ما تنطوى عليه من خطر فى الواقع ٠٠ ما يمكن تفاديه بالانتباه المناسب للعمل الذى يزاوله « العامل » ، وملاحظة ، واتباع ، قواعد الأمان والسلامة ، بالاهتمام بهذه القواعد لضمان سلامة العامل من طائلة الأخطار المحتملة ٠

(*) مقتطفة من القسم الرابع من « التخطيط من أجل سلامة العمال وأمنهم وهو كتيب تصدره وزارة العمل الكندية ٠ والنشر هنا بأذن خاص ٠

هذا ويجب على الادارة ، من ناحيتها ، أن تقوم بتوفير الظروف الآمنة للعامل العادى فى مكان العمل مادام يبدى فى أدائه لعمله قدرا معقولا من الانتباه والحرص ٠٠ ولابد لها أن تقنع العمال بأنها ـ كأدارة ـ معينة بأخلاص تام ومعتزمة اعتزاما صادقا بتقديم كل وسائل السلامة وتدابيرها لتوفير بيئة آمنة ـ الى الحد العملى المعقول ـ بجعلها العمال يألفون تماما طبيعة أعمالهم، وما تنطوى عليه من احتمالات الخطر المختلفة وتدريبهم التدريب المناسب ليتولوا بأنفسهم اتخاذ أسباب التحرز والحيطة الضرورية كى لا يقعوا فى المحظور ، كما أن الادارة » مسئولة ازاء قوة العمل التى لديها ، للتخلص من أولئك الذين اعتادوا عدم الاهتمام بهذه الأمور أو تخضعهم جبرا للنظام والانقياد للقواعد والاصول ، كما أن العامل من ناحيته «مسئول» عن تعلم الطريق الامثل أو الاسلوب الاسلم لاداء مهام عمله ، وأن يكون بالتالى متنبها على الدوام لاخطاره ، وأن يراعى قواعد هذا العمل ، وأن يتخذ ـ بوجه عام ـ موقفا ملائما وعادات مناسبة ، مما يساعد على تجنب الحوادث والأخطار ٠

والواقع ثبت أن ما يقرب من ٨٠ ٪ من الحوادث تنشأ أو تتسبب عن أخطاء فى الحكم والتقدير ، وعن عدم الانتباه والحرص على الاداء الآمن للعمل الذى يزاوله « العامل » ٠٠ وما شابه ذلك من حركات أو تصرفات غير آمنة ، أو قد ينشأ عن عوامل تجمع بين هذه التصرفات غير الآمنة من ناحية ، وبين الظروف غير الآمنة ، بمكان العمل ، من ناحية أخرى ٠٠

ان « الحادثة » من ثم ، لهى نذير أو مؤشر واضح بتقصير « الادارة » فى واجباتها من ناحية الرقابة والمتابعة والانضباط ، وهى كذلك تعتبر تحديا لمدى قدرتها على تصريف الأعمال على الوجه السليم ٠ انه دور « المشرف » داخل المصنع ٠٠ وليس مجرد أن يكون على الدوام مندهشا حيال مفاجآت الحوادث ، بل يجب عليه أن يعرف ماذ يجرى حوله فى مكان العمل وما الذى يمكن أن يتوقعه ٠ ومن ثم فان واجب الحماية والوقاية يقع بكامله ، وبحق ، على عاتقه هو ٠

وفى معظم المشروعات والصناعات نجد أن أكثر من ٦٠ ٪ من اصابات العمل ، تقع فى « الفئات » التالية من الأعمال :ـ

ـ تداول السلع والمواد باليد (وتمثل ٢٥٪ من الاصابات) ٠
ـ سقوط العمال من مواقع عالية (وتمثل ١٥ ٪ من الاصابات) ٠
ـ الاصطدام بالأشياء والاجسام (وتمثل ٨ ٪ من الاصابات) ٠
ـ استخدام الأدوات والعدد اليدوية (وتمثل ٧ ٪ من الاصابات)



٠٠ هذا وتدل الخبرة ـ عدا ما يتصل بتلك التقلبات أو التغيرات ذات الاهمية الصغرى ـ أن هذا النمط من النسب المئوية يظل ، فى جوهره ، على حاله دون تغيير ٠ وثمة ما يغرى ، نتيجة لذلك ، باعتبار هذه «**الفئات**» المشار اليها من (عينات) الحوادث ، هى صميم « اللب » المتعذر تغييره من هذه المشكلة ، مشكلة الحوادث والأصابات ، والأخطار ، فى محيط العمل ٠

هذا الى أن المشاكل التى تضعها أمامنا هذه الفئات سـالفة الذكر ، لا يتيسر حلها بنفس الدرجة ، المتاحة ، بصفة دائمة ، للمسئولين ، اذا ما كان الأمر متعلقا بوضع « **جهاز أمان** » يضاف الى الآلة ، أو الماكينة ، أو عمـل تركيب كهربائى معين لزيادة دواعى السلامة والأمان فى « **الأفران** » ونحوها ٠ ان الأمر لعلى العكس من ذلك ، فالآخطار التى تساهم فى وقوع الحوادث ، تكون فى الغالب متكررة ، وأن استئصاله من ثم يتطلب ـ ليس فقط اشرافا صارما ورقابة حازمة لوسائل العمل وأساليبه ، فضـلا عن « تنظيم » لازم وضرورى لضمان اطاعة القواعد والشروط الخاصـة باعتبـارات الأمان والسلامة ـ ولكن يتطلب أيضا درجة من التعاون الفعال من جانب العمـال أنفسهم ٠

ولكن بالنسبة لأى شخص لايرغب فى مجرد « التلفيق » و « المظهرية » أو اصطناع أساليب سريعة ، ولكنها « وهمية » ، للأمان والحماية داخل مصنعه ، بل يقدم أساليب ، وتدابير ، جادة ، ومجدية ـ فأن الدراسات « المنهجيـــة » للفئات الخمس المشار اليها آنفا (أى فئات النسب المئوية للحوادث والاخطار) قد دلت على أن مثل هذا التصنيع يقدم حصة طيبة من « الربحية » لصاحبه ، على أرجح الاحوال ٠

ولقد تبين أن بعض « التدابير » التى تتخذ لعـــلاج هذا الأمر ـ أمــــر الحوادث والأصابات ـ والتى اتضح اسهامها فى استئصال هذا الأنماط والفئات من الاخطار والحوادث ـ قد فرض مراعاة الترتيب والانضباط والاتقان ، وكذا أصول « التدبير المنزلى » ـ داخل المصانع ذاتها (!!) ، مع دراسة ، وتخطيط ، حركة المواد والخامات والأدوات ، وطرق تناولها ونقلها ، واحلال تجهيزات آلية وأوتوماتيكية ـ ما أمكن ـ محلها لتقوم مقام اليد البشرية ، وعزل الرجال عن الآلات ، واستخدام أجهزة الحماية والوقاية الشخصية ، على أوســع نطاق ممكن أثناء العمل ٠٠ وتدريب العاملين الجدد ، واعادة تدريب كبار السن كلما اقتضى الأمر ذلك ٠

ومن المبادىء المقررة، أن الانضباط والتدبير أمران لازمان ، ولا غنـــا عنهما لضمان أمان وسلامة ، منـــاسبين ، فى جو العمـــل ، ويجب الا تدخر الجهود فى سبيل تنظيف ، وترتيب ، مكـــان العمــــل على الدوام ، أو حتى « المصنع » برمته اذ لزم الأمر أو اقتضى الحال ، كما يقول الخبراء ٠

فاذا كان لابد من الاستمرار فى اســــتخدام بعض الأدوات اليدوية ، فعندئذ تقضى الضرورة ، عادة ، (لتلقين العمال بصورة أوفى وأكمــــل) أساليب تناولها ، ورفعها ، وتحريكها أو وضعها هنا وهناك ٠٠ مما لا يكون محل دراسة أو عناية من المسئولين ، غالبا ، مع الأسف ، مع أن عدم تقدير مثل هذا الأمر التقدير المناسب ، يؤدى الى وقوع الأصابة ٠٠ حتى ولو كان وزن الشىء المحمول يدخل فى امكان ، وطاقة ، العـــامل المختص ٠٠ ولو فرضـــا ٠

تعليق :

تراكم الأخطار وتصاعدها

مما تقدم يتبين لنا أن « الحوادث » هى ـ بلا جدال ـ مجمل قصة « **الأعمال الخطرة** » ٠ على أن الموت ، والأضرار البليغة التى تلحق بالصحة ، يمكن أن ينجم أيضا من الدأب على استنشاق مواد ضارة بالصحة ـ كالغبار وجزئيات معدن الاسبستوس ، أو مواد كيماوية سامة ـ وغير ذلك من المواد التى تتضح آثارها وتبدأ فى الظهور بعد انقضاء سنوات أو من التعرض المستمر للصدمات المادية التى لا طاقة لجسم الانسان بدوام تحملها على الوجه الملائم ٠

وبعض هذه الأخطار المتراكمة ، مخيف للغاية ٠ فمثلا خطر العمل فى مادة الأسبستوس ، انما هو مثل من الأمثلة التى يمكن تقديمها هنا ٠ فقد تمر سنوات ، بل عقود (!!) ـ بعد انقضاء « فترة الاشتغال » ببعض أشكال هذه « **المادة** » (وقد تكون فترة قصيرة تماما) فأذا بالعامل وقد أصيب بمرض عضال فى رئته ، مما يجعل الضحية عرضة لأمراض ذات الرئة ٠

« فالعمل الدائم بهذه المادة تزيد من احتمالات الخطر ٠ والعمال الذين يعملون فيه ويدخنون لفائف التبغ (أثناء عملهم فى هذه المادة) يتعرضون ـ لخطر بعد خطر ـ الى الحد الذى يؤدى الى اصابتهم آخر الامر بسرطان الرئة ٠ وهؤلاء يزيد معدل اصابتهم بهذا المرض الخطير بمقدار ٩٢ مرة اكثر من معدل اصابة زملائهم من يدخنون أثناء مزاولتهم لصناعات أخرى ٠

والى جانب هذا ، نجد أن من بين كل (٧ ٪) ممن يلمسون هذه « **المادة** » ويتداولونها يكون ٧ ـ ١٠٪ منهم معرضين ـ بمرور الزمن ـ للمعاناة من مرض « **الميسوتيليموما** » (Mesothelioma) ٠

وهذا المرض يعد واحدا من أخطر ، وأندر ، أنواع « السرطان » التى تصيب الأغشية الداخلية التى تبطن الصدر والتجويف البطنى (مقتطفات واحصاءات مأخوذة عن مجلة نيوزويك ـ عدد ٨ مايو سنة ١٩٧٨) ٠

(هذا الى أن الضجيج ، والذبذبات العالية ، وكذا جملة الاخطار التى ستجىء أوصافها بعد ـ ليس لها نفس هذه النتائج المخيفة ٠ أما كيف يبلغ الأمر فى الواقع حد الالحاح أو الاستعجال ، بحيث يقتضى المبادرة باتخاذ اجراءات « **وقائية** » فعالة ، وفى أى الظروف يتم ذلك ٠٠ فأنها كلهـا أمور مازالت بحث وجدل ومناقشة ٠ فهل ترى تختفى المشاكل حين يقل « **الخطر** » الى الحد الذى يصبح معه مجرد شىء هين يزعج راحة الانسان لا أكثر ؟) ٠

حماية العمال ضد الضجيج والضوضاء والذبذبات فى بيئة العمل (مقتطفات):

أولا : الضجيج والضوضاء (*) :

قد تكون الضوضاء السـبب فى « **أنماط** » مختلفة من الأصابات والاضطرابات والازعاج والتشويش على جو العمل ٠ وآثار الضوضاء قد تكون فسيولوجية أو عقلية أو باثولوجية (أى مرضية) ٠ ولقد فرق بعض الخبراء بين النتائج والآثار التى تؤثر على حاسة السمع والتى تؤثر على أعضاء الحواس الأخرى ، وبين الآثار العامة الأخرى ٠

(*) مقتطفات من دراسة بعنوان « حماية العمال ضد الضوضاء والذبذبات فى بيئة العمل » ـ أحد مطبوعات هيئة العمل الدولية (جنيف سنة ١٩٣٧) (حقوق النشر والطبع محفوظة للهيئة) ٠

الآثار التى تصيب الجهاز السمعى البصرى :

(أ) درجات حدة الضوضاء :

ان بلوغ الضوضاء الى حد من الشدة القصوى ، قد يؤدى ـ فى ظروف معينة ، الى التغطية على الأصوات الأقل حدة ، وتجعلها أقل قابلية لأن تسمع ٠ **مثال ذلك ، انها تقلل من شدة** ، وحدة ، الاصوات الاخيرة ٠ فالاولى تسمى الضوضاء المزعجة (التى تغطى على الاصوات الاخرى) ، والثانية تسمى الضوضاء المحجوبة بغيرها ٠

وقد يكون لاثر هذا الحجب ، أو هذه التغطية ، مزايا معينة ، ولكن قد يكون له أيضا آثاره البليغة ، حين يجعل الاصوات غير المسموعة نسبيا ، أو غير المسموعة تماما ، كل الاصوات أو صنوف الضوضاء التى قد تعطى العامل ـ فى ظروف أخرى ـ تحذيرا بقرب وقوع خطر محدق يجب أن يسعى وراء الاحتماء منه فى اللحظة المناسبة ٠

(ب) التداخل فى سعة الحيز الذى ينتشر فيه الصوت :

ان وجود الصوت الحاد أو الضوضاء العالية ، قد يقلل من القدرة على حصر مصدر الصوت فى حيز معين ٠ وبصفة خاصة ، قد يغدو من الصعب الاحساس بحركة « مصدر » الصوت ٠ وهذا الامر قد تكون له معقبات خطيرة ، بحكم أن قرب مصدر الخطر قد لا يتسنى الاحساس به على نحو صحيح ٠

(ج) الألم :

ان الطبقات العليا للصوت أو الضوضاءتغدو أمرا من الصعب ، أو المتعذر ، تحمله ٠٠ وبالتالى يصبح شيئا لا يطاق أو يحتمل ٠ وفى درجات أعلى من « الحدة » (حوالى ١٣٠ درجة بمقياس قوة انتشار الصوت) يحل محل الاحساس بالسمع احساس بالألم ٠٠

(د) الأحساس السمعى :

ان الأحساس بالمسموعات لا يحدث مباشرة ، حتى لو كان المصدر الذى نتج عنه الصوت أو الضوضاء مجرد مصـــــدر وقتى فى الواقع ٠ ان هذا الاحساس ينمو أو ينتشر تدريجيا وأحيانا يحتاج الامر الى انقضاء مائة الى مائتى ثانية قبل بلوغ الصوت مداه الاقصى (حسب درجته) ٠٠ كذلك الحال، عندما يختفى الصوت أو تختفى الضوضاء ، فأن الاحساس بهما ينتهى فقط بعد مضى وقت قصير على هذا الاختفاء ٠٠

واذا قاس المرء الوقت ما بين انبعاث صوت ما والاستجابة « الحركية » التلقائية له ، فانه يواجه عندئذ ما يسمى « **زمن رد الفعل** » ، وهو طويل نسبيا ، ويتفاوت فى الطول حسب الاحوال ، ووفقا لظروف مختلفة مثل درجة الصوت وكذا الشخص وحالته « الفيزيقية » والذهنية (رجلا كان أو امرأة) ٠٠ وحتى بالنسبة للافراد الموفورى الحظ من الصحة والعافية ، والمدربين تدريبا حسنا ، يكون زمن رد الفعل متراوحا بين ١٠٠ ــ ٤٠٠ ثانية وأى زيادة تطرأ على طول « زمن رد الفعل » تزيد من احتمال وقوع « الحــادثة » (التى تصــيب جهاز السمع) ٠

تعب الجهاز سمعى

ينشأ التعب السمعى من تضاؤل الحساسية السمعية لدى المرء بسبب توالى الزيادة المطردة فى « حدود » الاحساس السمعى لديه ، نتيجة لازدياد فترة التعرض للضوضــــاء ٠٠ (ومع الوقت ينتهى الامر بتبلد الاحســـاس السمعى نفسه) ٠

وكلما زادت درجة هذا التعب ، دل الامر على زيادة حدة الضوضاء التى يتعرض لها جهاز السمع ٠ على أن الشفاء من هذا التعب أمر ميسور تماما ، وعلى الدوام ٠

والواقع ، نجد أن ظهور هذا النوع من التعب لا يتوقف على فترة امتداد الضوضاء فحسب ، بل كذلك على درجة حدتها ٠ فالضوضاء البالغة الحدة ـ وكانت فترتها مع ذلك قصيرة نسبيا ـ قد تسبب ـ مثلا ـ تعبا للجهاز السمعى يساوى ذلك الذى يتسبب عن ضوضاء أقل بصورة فعلية ، لكن تكون فترة التعرض لها أطول نسبيا ٠

ويحدث التعب السمعى فقط اذا كان مستوى الصوت أو الضوضاء ، بالغا الحد الكافى من الحدة (ما بين ٦٠ ـ ٧٠ درجة بمقياس انتشار الصوت) ٠٠ ودون هذا المستوى قد تمتد فترة التعرض للضوضاء دون الاستهداف لظاهرة التعب السمعى ٠

(هـ) الاثر الباثولوجى على قوة السمع :

ان الاثر المؤذى للضوضاء على السمع ، هو بالضرورة أحد العوامل والاسباب المؤدية الى فقدان حاسة السمع بصفة دائمة ٠ وتسمى هذه الحالة أيضا ـ بـ « الصدمة السمعية » ـ (*) وهذه الحالة تعد نتيجة لكل أذى تتعرض له الاذن بسبب الضوضاء الزائدة عن الحد ٠

وتتميز أمراض « السمع » بنقص لا يعوض فى درجة القدرة على السمع فى نطاق معين من الذبذبات المتكررة ، المتفاوتة سعة الموجات ٠هذا وفى معظم الحالات ـ وبصفة خاصة فى حالة الضرر المتسبب عن الضوضاء الصناعية (داخل المصنع) ـ يكون نطاق الذبذبات المؤذية « متمركزة » حول درجة (٤٠٠٠) ذبذبة عالية فى الدقيقة الواحدة ٠

ان ظاهرة فقدان القدرة « الوقتية » على السمع بسبب الضوضاء ، لا تتزايد بعد أن ينتهى التعرض للبيئة التى هى مصدر لهذه الضوضاء ! وبالتالى يكون من الضرورى نقل أى شخص من بيئة كهذه يشك فى أن استمرار التعرض

(*) Auditoty Trauma

لضوضائها قد يؤدى الى فقدان حاسة السمع لديه ، أو الاضرار البليغ بجهازه السمعى وذلك لتجنب أى مضاعفات أخرى ٠

الآثار التى تقع على أجهزة الاحساس الاخرى :

ان التعرض للدرجات العليا من الضوضاء ، قد « تشوش » ، غالبا ، الاحساس بالتوازن (لدى الفرد) وتعطى انطباعا بحالة هى أشبه بحالة السير فى فراغ أو فضاء Waklinginspace ٠ أما ارتفاع حد الضوضاء الى درجات أعلى بصـــورة كافيـــة ، فانه قد يسبب فوق ذلك حالات الاغمـــاء والغثيان ٠

الآثار النفسية

ان الآثار النفسية المترتبة على الضوضاء ، تتألف من احساسات متباينة بعدم الراحة أو الضيق ، وكلها ناشئة عن الضوضاء بداهة ٠ وقد تحدث حالة من التوعك أو الانزعاج ، مما قد يمتد الى حد احداث اضطرابات عقلية وعصابية (بكل أعراضها المعروفة طبيا) ٠ كما أن الضوضاء قد تكون سببا فى الاحساس بالضيق الناجم عادة عن تعطيل اتصال الاصوات بين المتكلمين ، فضلا عن عدم فهم مضمونها بل قد تقلل من القدرة على الانجاز العقلى أو « الحركى ـ النفسى » كذلك ٠

(أ) اضطرابات نفسية عامة :

هذا النوع من الاضطرابات تقابله فى كل مكان (على نطاق واسع) ٠ لكن لسوء الحظ نجد أنها تحدد ، فى العادة ، تحديدا سيئا ، أو قاصرا ، لا يفى بالغرض المقصود ، فضلا عن تفاوتها من شخص لآخر ٠

ان عـلاقة قانون « **السبب والنتيجة** » ، أو بالاجرى العـــلاقة ما بين الضوضاء من ناحية ، والاضطرابات التى تلاحظ نتيجة لها من ناحية ثانية ـ ليست أمرا من السهل كشفه ، أو تحديده ، بنساطة ، على الدوام ٠

انها تتفاوت ، على نطاق واسع في النمط والدرجة ، ابتداء من حالة التوعك والهمود الى حالة الاضطرابات العصابية والنفسانية · وقد تكون حالة التوعك مجرد شعور بالاكتئاب أو الانقباض ، أو عدم الراحة ، أو الازعاج والمضايقة ، أو المباغتة بأمر مكروه الخ ·

(ب) التداخل فى عمليات الاداء الذهنى و « الجسدى النفسانى » :

ان الآثار التى قد تخلفها الضوضاء على أسلوب الاداء الذهنى والجسدى النفسانى ، ترى ـ بصفة خاصة ـ فى تجربة أداء الموضوعات الاكثر صعوبة فى ظل بيئة تحفل بالضجيج والضوضاء ، خاصة عند القيام بعمليات أو مهام ذهنية ، من تلك التى تحتاج الى مزيد من التركيز الفكرى أو الى قدرة خاصة ، أو من الوجهة « الجسدية ـ النفسانية » ·

آثار جسدية أو جسمانية عامة

ثمة تفرقة بين نمطين من أنماط ردود الفعل النفسانى ازاء الضوضاء ويتمثل « النمط » الاول فى انعكاس مروع (كحالة الاحساس بذعر أو بشىء مفزع ، أو بضغط شديد مجهد) وذلك بمجرد أن تظهر الضوضاء · أما النمط الثانى فهو الذى يطرد النمو والازدياد اذا طالت · التعرض لاصوات هذه الضوضاء ·

حماية العمال من الضوضاء

ان طول التعرض للضوضـــاء الحـــادثة يفضى الى حالات من التعب والانهاك تكون مصحوبة أحيانا بالاعياء العام · وقد يكون ذلك مصحوبا بازدياد الاضطرابات المختلفة لدى الفرد العامل ، من قبيل الدوار والاغماء ، والصداع العادى ، وصداع الشقيقة ، Migraine ، وفقدان الشهية للطعام ، أو فقدان الوزن مع الاصابة بالانيميا ·· وكل اصـــابة من هذه الاصابات تتوقف على ظروف كل حالة من حالات الضوضاء ·

الاهتزازات والذبذبة ـ Nibration

ان الآثار الفسيولوجية والباثولوجية للذبذبة والاهتزازات التى تنتقل الى جسم الانسان ، يمكن جمعها فى الفئات الاربع التالية :

١ ـ اهتزازات ذبذبية متكررة بصورة منخفضة جدا · وهذا النوع مسئول عن المرض المعروف باسم « دوار الحركة » Motion Sickness وهو الاغماء الناتج عن استمرار تحرك جسم ما (كطائرة مثلا) · ولهذا «المرض» أعراضه التى تتجلى فى حالات القيء والغثيان · وهو مرض راجع الى فعل « التغيرات » الحادثة فى معـــدل سرعة الذبذبات على دهاليز ومجـــارى «الاذن » الباطنة ·

٢ ـ اهتزازات ذبذبية منخفضة « **معدل التكرار** » ، تعم الجسم كله (ما بين ١ ـ ٢٠ ذبذبة فوق درجة الصفر (H Z) وهذا النوع تتسبب عنه ظواهر « باثولوجية » واسعة النطاق ، تشمل اللومباجو (ألم الفقرات القطنية) وعرق النسا ، وألم العنق والفتق ، ووخز فى فقرات الحبل الشوكي · وهذه الظواهر قد تحدث بعد فترة من التعرض لهذا النوع من الذبذبات ·· مع أن الاشخاص الذين يصابون بها ، كانوا في باديء أمرهم متمتعين بصحة جيدة لا يشكون من شيء ··

٣ ـ اهتزازات ذبذبية منخفضة معدل التكرار (ما بين ١٠ ـ ٢٠ ذبذبة فوق الصفر) (*) تنتقــل الى الايدى والاذرع ، وتؤدى الى اجهــاد أو توتر « بيوميكانيكى » (أى آلي حيوي) ـ Biomechanical ـ وأيضا « اليافى عضلى » كنتيجة للرنين (الزن) ·

٤ ـ اهتزازات ذبذبية (فوق العشرين ذبذبة) وقد تؤدى الى الآثار « **الباثولوجية** » التالية :

(*) لقياس هذه الذبذبات آلة خاصة شديدة الحساسية ··

(أ) ذبذبات فى نطاق ال (٢٠ ـ ٣٠) ذبذبة ، وتقع فى الاطراف العليا من الجسم وهى سبب الاضرار التى تصيب عظم الايدى أو مفاصلها ٠

(ب) ذبذبات فى نطاق (٤٠ ـ ٣٠٠) ذبذبة مما يسبب ظواهر معينة فى الاوعية الدموية ٠ وهذه قد تعزى الى اضطرابات موضعية فى الجهاز العصبى المتحكم فى حركة هذ ه الاوعية

(جـ) ذبذبات فى نطاق (٥٠٠ ـ ١٠٠٠ ذبذبة) وقد تسبب ظواهر فى الحواس والغدد مما يعطى احساسا بالاختراق أو بالخدر (التنميل) ٠

٣ ـ قواعد لمنع الاخطار التى مصدرها الضوضاء والذبذبات :

ان مسألة الضوضاء والذبذبات هذه قد تناولتها عدة مؤتمرات لهيئة العمل الدولية ، وصدرت بشأنها توصيات هامة للغاية ٠٠ كما نوقشت فى اجتماعات متعددة ، وفى دراسات ومطبوعات أعدها فرع السـلامة المهنيـة والصحة العامة أو هيئات دولية أخرى ٠

وتنص التوصية رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٣ بحماية صـحة العمال فى أماكن العمل ، على ضرورة اتخاذ التـدابير والاجراءات التى من شأنها ازالة ، واستئصال ، دواعى الضوضاء والذبذبات ، أو تخفيضها الى أقل حد ممكن ، لكونها السبب فيما يقع على صحة العمال من أخطار صـحية ، جسـمانية ونفسانية خطيرة (المادة ٢ الفقرة «هـ») ٠

كما عالجت كل من الاتفاقية والتوصية الدولية رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٣ الخاصة بالصحة في المكاتب والمحلات التجارية ، مسائل الضوضاء والذبذبات ٠ ولقد نصت « التوصية » بصفة أخص على ضرورة الاهتمام الخاص بالامور التالية : ـ

(أ) التخفيض الجوهرى ، والملموس ، لدواعى وأسباب الضوضاء والذبذبات الناشئة عن الآلات والاجهزة والادوات المحدثة للاصوات العالية ٠

(ب) « تسبيح » (*) ، وعزل ، مصادر الضوضاء والذبذبات التى لا يمكن خفضها ٠

(جـ) التخفيض من حدة ، وفترة ، المصادر المطلقة للاصوات ، بما فى ذلك المصادر الموسيقية ذاتها !

(د) تجهيز المعامل والمصانع بأجهزة ومعدات عازلة للصوت ، كلما ناسب الامر ذلك ، لابعاد ضوضاء « الورش » والمصاعد ، ووسائل المواصلات فى الطرقات ، بعيدا عن جو مكاتب العمل ٠

هذا وفى حالة عدم كفاية هذه الاجراءات لازالة الآثار الضارة للضوضاء على الوجه المناسب ، ففى هذه الحالة :

(أ) يزود العمال بأجهزة واقية للآذان عندما يتعرضون لمصادر صوتية من المحتمل أن تنتج عنها أضرار بالسمع (أو الاعصاب) ٠

(ب) يمنح هؤلاء العمال فترات منتظمة للراحة ، خلال ساعات العمل ليمضوها فى أماكن بعيدة عن مصادر الضوضاء والذبذبات الضارة ٠

(جـ) تطبق نظم توزيع الاعمال ، أو دوراتها بالتناوب ، على العمال ، كلما تطلب الامر ذلك (*)

الاجهاد أو ضغط العمل

ان العمل ذات الطبيعة الخطرة ، ليس فقط مشكلة العمال الذين ينعتونهم بـ « **لابسى الياقات الزرقاء** » ٠ فمن الحق أن المكاتب تكون ، فى الغالب ، أكثر هدوءا ، وتهوية ، من جو المصانع ٠ ومعظم الحوادث الكبرى ، وأغلب

(*) أى اقامة « سياجات » خاصة

المواطن التى تتراكم فيها ، أو تتزايد ، معظم أنواع الحظر ، نجدها فى العادة بعيدة عن جو هذه « المكاتب » · ولكن حتى فى هذه « المكاتب » التى يحرص المصممون ومهندسو « الديكور » على جعلها حافلة بأسباب الترف والراحة ، قد يعانى فيها العاملون من آثار الاجهاد والارهاق ، لدرجة قد تؤدى الى الاصابة بانهيارات عصبية ، أو الى الاستهداف للموت المبكر · وهذا الاجهاد فى العمل قد يحدث على أرض المصنع أيضا بالاضافة الى جميع الاخطار الاخرى المقترنة بجو العمـل بالمصـانع عـادة · وحـدوث مثـل هذه الحـالات داخل المكاتب ، ولطبقة « التنفيذيين » لمن الامور الداعية الى مزيد من السخرية حقا (أأ) اذ تصيب الاخطار مثل هؤلاء الذين حرروا أنفسهم من ربقة الاخطار المختلفة ، ولكنهم من ناحية أخرى — والى حد ما — قد فرضوا على أنفسهم الخطر باضطلاعهم بعبء أكبر من الاعمال والمهام ··

ولقد تضمنت « مقـالة » باحدى الدوريات ، توجيهـات الى رجـال الاعمال (*) — بعد سرد جملة حالات للانهيار العصبى — اقتبست المقالة كلمات محددة لطبيب من الاطباء فى المركز التجارى بمدينة تورنتو الذى قال أن أولئك الذين يصابون بانهيارات عصبية قلائل نسبيا · ولكن الاكثر منهم غالبا ، هم أمثال الفتى الذى يلازم الجلوس الى مكتبه وفجأة يجد نفسه يقىء دما ·· أو الشخص الذى يبدأ الامر فى مكتبه بزيادة « التكييف » فى جو المكتب عن حد معين ، مما يؤدى الى زيادة سرعة النبض ، ثم سرعان ما يفقد الوعى · أو قد يعانى الشخص من انخفاض مستوى السكر فى دمه ، أو قد يكون مصابا بالشريان التاجى · وواصلت المقالة سردها لمثل هذه الحالات ، الى أن نقلت قولا منسوبا الى طبيب يعمل فى الضواحى وهو « أن هذه كلمة — كلمة أعمال Business فى حد ذاتها تجعل الدكتور ستورى يجفل اجفالا شديدا ، ذلك أنه شاهد ازدياد تأثيرها على عدد لايحصى من مرضاه ،على امتدادالسنوات

(*)راجع : « لماذا يسير كل شىء خاطئا ، بقلم كلارك والاس (بمجلة فاينانشـال بوث مجازين ، عدد مايو سنة ١٩٨٠ ·)

الخمس والعشرين الماضية ٠٠ «والمأساة» ، أنه لامجال هناك للاخفاق أو الفشل فى عالم المال والاعمال ٠٠ ثم واصل قائلا : انه لا سبيل حتى لأضيق مجال للسماح بالفشل والاخفاق ٠٠ وهذا ما يبغض هذا « العالم » المحموم الى ! ٠٠ أنك بمجرد أن تتوقف عنتحصيل الارباح والمكاسب ، فانك تكون قد حكمت على نفسك بالطرد من هذا العالم على الفور ٠٠ أو بالتنازل عن حقوقك فيه ، اذن ليس ثمـة ملاذ أو مهرب ٠٠ أو حتى سـبيل الى الاسـتسلام !! ولقد ذكر طبيب من أطبـاء علم النفس الصـناعى فى مقـاله تحت عنـوان wavesaside أن ٢٠٪ من الحـالات التى عرضت عليه « قد نجمت عن الاضطلاع بنصيب كبير من عبء العمل ، وأن ٨٠٪ من حالات الاجهـاد ــ فى رأى هذا الطبيب ــ قد نجمت من تغيير مفاجىء طرأ على « طبيعة العمل (*) ٠٠أو من عجز بعض الناس عن تغيير « تروس » الآلات التى يتنقلون للعمل عليها ، أى يحدث لهم الانهيار حينما تتغير مقتضيات أعمالهم ومهامهم ٠

تعليق

المطالب الاخلاقية فى نطاق الموضوعات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية ٠٠

سوف يقل كما آمل ذلك وأرجوه ــ ظهور حالات عدم التناسب أو التناسق فى معالجة وتوضيح الكثير من المواد والموضوعات التى تندرج تحت عنوان « **العمل الخطر** » أو غيره من عناوين أخرى (مثل المضايقات الجنسية) ــ اذا ما تأمل القارىء قليلا فى الامر واتضح له أنها كلها موضوعات خفيفة أن تلد ــ على وجه الخصوص ــ مناقشات بعيـدة المدى تدور حول أفكار ومفـاهيم اخلاقية عامة ٠٠

ان موضوع « العمل الخطر » ، قد يكون ــ بالكاد ــ أكثر خصوبة ، من هذه الوجهة ٠٠ لكن أى الموضوعات ،تراه يكون أكثر أهمية واعتبارا ، من

(*) يستلزم عادة بذل جهد مضاعف لفهم التفاصيل الفنية للعمل الجديد والتدرب عليه (المترجم) ٠

الوجهة الاخلاقية ، من موضوع يتعلق بحفظ حياة الناس وصحتهم ، وتمكينهم من أن يحيوا حياة أقرب الى الحياة اللائقة ، وهم متمتعون بالصحة والامان من ناحية السلامة المهنية ـ واذا شئت أن يحيوا حياة تنطوى على فرص مناسبة من السعادة (وراحة البال) ؟

ان هذا الاعتبار ، كما سبق أن أشرت ولمحت ، يبدو كما لو كان ماثلا فى باطن كل « مفهوم » جاد للاخلاقيات · وقد جاء فى الوصايا العشر » (لا تقتل) ·· كما جاء فى وصايا الفيلسوف « كانت » : لا تعامل الآخرين أبدا كما لو كانوا مجرد وسائل وأدوات لك ، بل عليك أن تحترم حياة كل واحد منهم فهى غاية أو هدف بعينه هو وحده لا سواه · وفى المذهب النفعى ، تبين لنا أن الغرض أو الهدف الذى يستهدفه الانسان من وراء كل اختيار يقوم به فى حياته هو أسعد صورة ممكنة للحياة بالنسبة لكل فرد يعنيه أن يكون سعيدا فى الحياة ·

ولكن الى أى حد يذهب ، يمتد مدلول هذا الاعتبار ؟

ان تمكين الناس من أن يحيوا حياة تنطوى على فرص مناسبة للسعادة أمر يفترض أن يعمل كل انسان على مساعدة الناس ومعاونتهم قدر ما يستطيع لتحقيق هذا المطلب ·· المطلب المتفق ـ كما يقول البعض مع مبدأ احتفاظ الانسان لنفسه ، كذلك ، بفرصة للسعادة فى هذه الدنيا ومن ناحية أخرى ، قد يأخذ البعض هذا الاعتبار ، على نحو سلبى ، فلا يمتد الى أكثر من الابتعاد عن طريق الآخرين والامتناع عن مد يد العدوان والاذى اليهم · فاذا نحن عددنا الامتناع عن تقديم فرص لهم (للسعادة) ، بمثابة مد يد الاذى اليهم ، فان التفرقة أو التمييز هنا قد ينهار من أساسه !

لنكن مستعدين دائما لعمل كل ما قد يلزم للاحتفاظ بهذا التمييز الفارق قائما أو ثابتا ، حتى نستطيع أن نرى كيف والى أى حد يقودنا هذا الاعتبار ، حتى لو ضقنا ذرعا به !

الواقع أنه سيأخذنا الى مدى حد بعيد · لنفترض أن « المشروع التالى الذى يهتم بصحة الناس وسلامتهم فى العمل ، قد قدمه البعض كاقتراح واجب للاخذ به وهو : وجوب أن يقدم للعمال كل المعلومات والبيانات الكافية عن المخاطر التى تنطوى عليها الاعمال التى تقدم لهم ·· وأنه سيترك لهم الاختيار بخصوص ما اذا كانوا يرضون بهذه الوظائف وتحمل أخطارها ، أم لا ؟ ان الجانب السلبى من هذا الاعتبار ـ اعتبار توفير الحياة اللائقة والسعادة المناسبة للناس ـ يكفى فى ذاته ليوضح أنه فى مجتمع كمجتمعنا يكون مثل هذا المشروع أمرا مرفوضا من الناحية الاخلاقية (!!) ·

فمعظم الناس فى مجتمعنا ـ وهذا أمر يجب أن نضعه على الدوام فى أذهاننا ـ عليهم أن يبحثوا عن العمل ، ومعظمهم كذلك (اذا ما أخذنا واحدا واحدا) لا خيار له فى الامر من حيث قبول ظروف العمل المقدمة له (مع العمل) من جانب قلة من أصحاب الاعمال · وربما من رب عمل واحد فى الجيرة القريبة !

ولنفرض أن كل واحد فى المجتمع متفق على أنه حتى مع تقدير الجانب السلبى للاعتبار سالف الذكر ـ فان هذا الاعتبار نفسه يجب أن نعطى له فرصة احداث « آثاره » بالكامل ·

ولنفترض كذلك أن كلا من أصحاب الاعمال والعمال تقع عليهم معا « التبعة » الكاملة عن المسائل المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية ، وان أصحاب الأعمال هم وحدهم القادرون على تقديم التكاليف الاساسية اللازمة لهذا الامر بالذات · ولكن اذا لم يكن لدى العمال خيار آخر بشأن الحصول على مورد رزق ، فانه لا مفر لهم من قبول الاعمال المعروضة عليهم ، أيا كان مدى الاخطار التى قد تنطوى عليها ، وحتى بدون أن يكون لهم حق أو قدرة على المطالبة بأية علاوات توازى ما يتعرضون له من خطر ··

ان أصحاب الاعمال قد يعملون ، فى هذا الصدد ، أقل مما يستطيعونه (حتى دون المساس كثيرا بمعدلات أرباحهم) من تقديم «ظروف» عمل أكثر أمنا وسلامة · انهم سيعمدون فى الواقع الى الاضرار بالعمال ، ليس بمجرد الامتناع عن توفير فرص للسعادة أكثر ، لهم (على سبيل المثال لا الحصر ، توفير الراحات والانشطة الترويحية لهم) ولكنهم يفرضون الخطر عليهم !!

ومن ثم ، فان « المشروع » المقترح لن يكون مقبولا من الناحية الاخلاقية لكونه غير مستقيم أو متلائم مع ذلك الاعتبار القائل بضرورة توفير حياة لائقة وحظ مناسب من السعادة للناس · وفوق هذا ، فاذا كان من غير المقبول — أو المسموح به — لاصحاب الاعمال أن يتصرفوا على هواهم فى ظل مشروع كهذا ، فان عليهم — مع ذلك — التزاما أخلاقيا ينبثق من الاعتبار المشار اليه ، يحملهم على التصرف على نحو آخر · وهو التزام يرقى الى مستوى الالتزام الاخلاقى بأن يوفروا لعمالهم ظروفا آمنة وسالمة فى محيط العمل ··

ولكن هل يعد مثل هذا الامر مجرد مثالية خيالية أو وهمية ؟! ان شيئا كهذا — أو ما يشابهه — له بعض الاثر الفعلى على السياسات الواقعية ، وهو أمر يستنتج من مجرد تأملنا لقائمة الدوافع التى يمكن أن نضعها لنشرح بها لماذا ينفق أصحاب الاعمال جانبا من أموالهم ، بالفعل ، على تدابير الوقاية والامان اللازمة لعمالهم · ان هذه القائمة سوف تشمل دوافع تنطوى على منافع ومصالح ذاتية من أنواع متباينة ، من قبيل تحسين الانتاجية (تخفيض تكاليف قوة العمل) ، تجنب أضرار الدعاية السيئة من جانب الخصوم ، الالتزام بأحكام القانون الخ ··

ويمكن أن نضيف الى ذلك عامل « المنافسة » ، بمعنى انه اذا كان هناك قدر من المنافسة فى السوق للحصول على العمال وبمعدل أكبر من ذلك المفروض آنفا — بحيث يلزم دفع علاوات لهم مقابل أخطار العمل ، فان

« الشركة » التى يعنيها الامر قد توفر من الجمهور ، مقابل ما تنفقه على مقتضيات السلامة المهنية • ولسنا فى حاجة الى أن نذهب ، فى هذا المجال ، الى تلك القوائم التى تتضمن دوافع لا تنطوى على مصالح أو منافع ذاتية (ولو أن لها ، فى العادة ، مكانا مهما بين الدوافع التى تحرك أصحاب الاعمال) ـ لنرى كيف تدل الدلائل على ظفر قائمة كهذه بالقبول من جانب المجتمع المحيط بنا ، ورضاه بمثل وجهة النظر التى عرضنا لها آنفا •

ودعنا نسأل أنفسنا : لماذا يوجد التزام قانونى ؟ للقوانين التى تطلب من أصحاب الاعمال أن يقدموا ظروفا آمنة فى أماكن العمل ، ما كانت لتوجد بمجلدات أو مجاميع القانون ، لو أن المجتمع كان مقتنعا بأن ذلك « المشروع » أو هذا « الاقتراح الذى يوجب تقديم كافة المعلومات للعمال بشأن طبيعة الاخطار التى تنطوى عليها الاعمال المقدمة لهم ، يكفى فى حد ذاته لحل لحل المشكلة ؟• فهل يعتبر ذلك المشروع الاقتراح الذى يوجب تقديم كافة المعلومات والبيانات للعمال بشأن طبيعة الاخطار التى تنطوى عليها الاعمال المقدمة لهم يكفى فى حد ذاته لحل المشكلة ؟ ثم هل يعتبر ذلك التأييد الذى يقدمه (للقوانين) كثيرون ممن لا يعملون أعمالا تنطوى على أية مخاطر ، أمرا يهمهم أيضا بالضرورة •• ولهم مصلحة فيه ؟

ثم دعنا أيضا نتساءل : لماذا تعد الدعاية حول الظروف غير الآمنة فى أماكن العمل شيئا كريها أو ضارا (بأصحاب الاعمال) ؟!

ان القانون بمجرد أن يفرض « الالتزام » بهذا الامر (أمر توفير أسباب الامان والسلامة) فانه من الطبيعى ، عندئذ ، أن يوجه اللوم لصاحب العمل الذى انتهك حكم القانون • هل يكون من المستصوب الاقتناع بذلك على أنه كل ما فى الامر فى هذا الشأن ، ولا زيادة عليه ؟

ان شيئا يشبه تلك الحجة ، أو وجهة النظر ، التى تقول بالالتزام الاخلاقى لا تساعد على شرح المغزى ، أو الحكمة ، من وجود التزام قانونى فى هذا النطاق ، فحسب •• بل تشرح وتعلل أيضا ، لماذا يلام أصحاب الاعمال بشدة ، لاهمالهم فى المسائل المتعلقة بالامان والسلامة المهنية ان الالتزام القانونى الذى

نتحدث هنا عنه ، ليس مجرد تنظيم تجارى فنى ولا زيادة ٠ إنه شىء يجعل من الايسر على الشركات أن تهتم وتبالى بالتزام « **أخلاقى** » هام وأن تكون ـ اذا ما رغبت فى ذلك ـ أكثر رحمة وانسانية ٠

ولكن تظل مع ذلك بعض المشاكل الصعبة (التى لا مفر من مواجهتها) واحدى هذه المشاكل ـ على سبيل المثال ـ هى : الى حد يمكن تنفيذ تلك الاجراءات والتدابير الخاصة بالصحة والسلامة المهنية ؟

وثمة مشكلة أخرى هى : اذا سلمنا بضرورة تحمل أصحاب الاعمال لجانب من هذه النفقات ، فالى أى حد يكون هذا التحمل ؟ وما هى الاجراءات والتدابير التى سيدفعون المال من أجلها ؟ وبعبارة أخرى ، ما هى التكاليف ، والمسئوليات الواجب تقاسمها ما بين أصحاب الاعمال والعمال (بل وبين الحكومة وجمهور المستهلكين بالمثل) ؟

ولو أنا سرنا فى هذا الامر « مرحلة » أبعد من ذلك لتهيأنا لان نفحص ونناقش ـ الى جانب ذلك « المشروع » المقترح عن اطلاع العمال اطلاعا كاملا على كل الاخطار التى قد تتهددهم فى عملهم ـ نقول نتهيأ عندئذ لان نناقش أى مشروع يستند الى بذل « **التبرعات** » الخيرية فى هذا المجال ، بوصفها الاجراء « التكميلى » الوحيد (الواجب الاهتمام به ـ وهذه « التبرعات » قد لعبت دورا مهما ـ على سبيل المثال ـ فى ايجاد ، وصيانة ، ما يشبه « **محطات** » معدة لزوارق النجاة حول شواطىء بريطانيا ٠٠ لكن هل تراها تكفى لتحقيق الاهداف المطلوبة ، وعلى قدر ما يتطلبه الامر من ضرورة الاهتمام باعتبارات حيوية مثل الصحة والسلامة المهنية ، أم أنها ما تزال غير كافية ؟ هذا أمر ما زال مشكوكا فيه مع الاسف ٠

على أن عوامل الاغراء الاخلاقى التى تستثير عند الناس حب الاسهام فى الخير والتبرع لوجه الاحسان والجود ، لا زالت أموالا نسبية فى صميمها ٠ فاذا كان على هذه المغرية أن توحى ، مع ذلك ، بايحاءتها فى مجال السياسة

العامة والتشريع ـ فان على هذه الايحاءات « الطبية » أن تواجه ، ربما ، اختبارا أكثر صعوبة من مجرد حث العدد الكافى من الناس ـ واحدا بعد الآخر ـ ليشاركو فى تجميع مبلغ ضخم من « التبرعات » لمثل هذا الغرض ٠نعم عليها أن تواجه ذلك الاختبار الذى يتيحه ما قد يدور من مناقشات أو مجادلات عامة فى هذا الشأن ٠٠ واذا أمكن تنظيم مثل هذه المناقشات ، أو المجادلات ، وكذا تحقيق التوازن بينها ، لجعلها تبدو عادلة ومنصفة فى النواحى والاعتبارات التى يتطلبها نقاش أخلاقى مناسب لها ـ فان عوامل الاغراء المقنعة يلزم عندئذ أن تستند الى اعتبارات تكون قادرة على كسب موافقة ، ورضا ، كل مشارك أو مساهم فى التبرع اقتنع بضرورته وكذا موافقة كل فرد سيتأثر بنتائجه لا محالة ٠

ولقد بينت من قبل ، فى هذا الكتاب ، كيف أن الاختبار الخاص بالمناقشات العامة (والتى تدور حول موضوع من الموضوعات الهامة) ـ بفهمنا له على هذا النحو ـ انما يساعد على شرح ، وتوضيح أمر معين ٠٠ وهو لماذا تكون العدالة ، وكذا اعتبار السعادة ، أمرين بارزين فى نطاق « الاخلاقيات » ٠ ولسنا فى حاجة الى التسليم بأن الناس هم أكثر اتصالا ، أو التصاقا ، وبصورة مطردة ، بمثل هذه الاعتبارات منهم بمصالحهم ومنافعهم الخاصة (!!) ٠ ان الامر هنا ليس عائدا الى سمو مشاعر الناس ، عندما يتركون لانفسهم (ولتحكيم ضمائرهم) فهذا أمر قاطع لا نناقشه ـ ولكن الظروف هى التى تجبرهم على أن يسلكوا طريقا معينا دون طريق آخر ٠ وفى نقاش عام يستهدف الوصول الى قرار اجتماعى حاسم ، لا يتوقع أحد أن يجتذب الى مصلحته أو منافعه الخاصة انتباها أكبر من ذلك الذى يعطيه هو شخصيا لمصالح الآخرين ومنافعهم ٠ ومن ثم فانه بمجرد أن نضع موضوعا ما موضع مناقشة « جماهيرية » عامة ، يصبح الموضوع تحت ظروف معينة تتطلب توفير الانصاف والتوازن لمثل هذه المناقشة نفسها (لتسير فى طريقها السليم) ٠

ان مثل تلك الظروف تتطلب ، بدورها ، حل الموضوع على ضوء ما ينطوى عليه من « اعتبارات » انسانية عليا ، مثل تحقيق العدالة والسعادة للجميع ·· وهى اعتبارات تجاوز حدود المنافع الذاتية الخاصة لكل فرد ··

ولكن الى أى مدى تتجه هذه « الاعتبارات » لتقرير نسبة « الكم » الواجب انفاقه على متطلبات السلامة المهنية والصحية ؟ ·· ومن هو الذى يتولى مهمة هذا الانفاق ؟ أن مثل هذا الموضوع يتجه ، فى الواقع الى مدى بعيد ··

وقد يمكن جعل « المشكلة » تبدو أسهل ، بتقديم « **نقطة تحول** » أو زاوية انعطاف » طبيعية ، تكون المنافع المكتسبة من وراء الانفاق على شئون الصحة والسلامة المهنية ــ فيما وراء هذه النقطة أو الزاوية ــ تتضاءل وتنكمش بصورة حادة · فاذا لم توجد هذه « النقطة » أو هذه الزاوية الحدية ــ أو وجدا على بعد قليل من المجرى الاصيل الذى يجرى فيه تيار الانفاق هنا ، فانه يبدو من المعقول عندئذ أن نتجه الى محـــاولة التقليل من معـــدلات الوفيات والامراض فى محيط الصناعات التى تكون فيها هذه المعدلات عالية (كصناعات التحطيب وقطع الاخشاب والتعدين والصيد ·· ونجعلها فى حدود تلك المعدلات السائدة فى صناعات أخرى مثل تجارة التجزئة والبنوك وشركات المبادلات والصرافة)·· أننا بصنيعنا هذا نكون قد اســتجبنا لداعى العــدالة ، وذلك بعملنا على المعادلة والمساواة بين هذه النسب من أجل صالح من يهمهم الأمر ، كما نكون قد استجبنا لذلك الاعتبار الخاص القاضى بضرورة حياة لائقة ، مع قدر مناسب أيضا من السعادة ·· بسبيل من جعل المعادلة أو المساواة بين هذه النسب تتجه الى مستويات أدنى ، حتى يعيش الناس حياة أطول ــ قدر الامكان ــ وأكثر هناء واستقرارا وراحة ·

فهل يمكن أن نسير قدما فى هذا الطريق ، من أجل تحقيق مثل هـــذه المعادلة ، أو الموازنة ، بخطوة واحدة نخطوها فيه ؟ الرد هنـــا بالنفى على الأرجح ، فقد تكون هناك نقاط طبيعية لهذا التحول أو الانعطاف (من اتجاه الى آخر) فى صناعات وحرف مختلفة ·

ان علينا أن ننظر بتمعن وتأمل فيما لو أن بعض الصناعات والحــرف سوف تستمر على طبيعتها الخطرة ٠٠ لنرى أى « **القواعد** » هي التى ستكون « **الأعدل** » والاقوم عند الاحتكام اليها فى تشغيل وتخديم العمال فى هــذه الصناعات والحرف (الخطرة) ٠٠ كما ستكون ثمة متطلبات أخــرى يجب اقتضاؤها من موارد « التبرعات » ، تتعلق ـ على سبيل المثــال ـ بتــلك الاحتياجات الجارية ، من طعام ولباس ومسكن وتدفئة « الخ » ٠

وبموازنة مقتضيات « السلامة المهنية » ازاء المطالب الأخرى ، نفترض أننا قررنا كم من الجهود يجب بذلها خلال السنة الجارية ، من أجل المعـادلة والتسوية بين نسب (أو معدلات) الوفيات والأمراض فى محيط الصناعات **ثم من هو الذى يلتزم بالنفقات ؟**

اننا قد نميز فى هذا المجال ، أربع « مجموعـات » كل مجموعة (أو بالاحرى جماعة) تلتزم بجانب من المسئولية ٠ فهناك أصحاب الاعمال ٠٠ ثم العمال ٠٠ ثم الجمهور (الذى يعمل وينشط من خلال الحكومة !) ٠٠ ثم أخيرا المستهلكون وحتى فى حالة عدم وصولنا الى تقسيم ، أو توزيع دقيق لعبء **النفقات ، يمكن أن** تقدم فى اتجاه آخر يحقق لنا نوعا من هذا التقسيم وذلك بتعييننا ، أو تحديدنا ، لبعض « النقاط » التى تعاوننا على قيمة هذا التحديد ٠ مثال ذلك أننا لا نستطيع أن نتوقع تولى العمال حماية أنفسهم بأنفسهم ، اذا كانت « الماكينات » التى يعملون عليها تتطلب بطبيعتها انتباها أو حذرا أكبر مما تستطيعه كائنات بشرية متعبة ، ومضناة القوى ، بحيث لا يمكن توقع تقديمها منهم ، خاصة وهم فى نهاية فترة « ورديتهم » مثلا ٠ وهنا تطلب الامر وضع أجهزة أو معدات واقعية ، تضاف الى هذه « الماكينات» (أى تدخل فى تصميمها الهندسى أصلا) ٠٠ فمن الذى يدفع تكاليف هذا الاجراء الواقى ، والضرورى ، معا ؟

ان كلا من أصحاب الاعمال والعمال قد يتجنب ، من ناحية ، التورط فى هذا الامر ! ذلك أن أصحاب الاعمال اذاهم قاموا بدفع هذه النفقات اللازمة لمثل هذه الاجهزة والمعدات الواقية ، دون أن يحولوها الى حساب ما يطلب من المستهلكين دفعه ثمنـــا للسلع المنتجة ، فانهم قد يتعرضــون للافلاس ، واذا ما تولى العمال دفع هذه النفقات من أجورهم ورواتبهم ، فان دخلهم عندئذ يقل ويهبط الى الحد الذى لا يعود معه كافيا لمواجهة الحد الادنى من ضروريات معيشتهم ولاحظ كيف يغدو الاعتبار الخاص بالحياة اللائقة والسعادة الواجب توفيرها للناس ، أمرا أكثر الحاحا وأكثر تناسبا ، وملاءمة ، فى ذات الوقت ٠ فاذالم يستطع أصحاب الاعمــال تحويل هذا العبء الى ســواهم ليضطلعوا به (بدلا منهم) فان الجمهور يجب أن يقرر عندئذ ما اذا كان الابقاء على هذه الصناعات الخطرة مساويا بالفعل لعناء وجودها ؟! ٠٠

اذا كان الامر كذلك ، ووافق على الابقاء عليها ، ففى هذه الحالة يجب أن تكون ثمة « اعانة » تقدم للمشاركين فى الاستهداف لهذه المخاطر الصناعية المروعة ٠ والواقع ان مثل هذه « الاعانة » قد تتكلف أقل مما قد تتكلفه الرعاية الطبية ، وتأمينات « البطالة » الناجمة عن اصابات « العجز » حتى ان الجمهور ليتحمل عبئها لو أن مثل هذه الصناعات استمرت بغير توفير « تدابير الوقاية » اللازمة لتجنب أخطارها ، كما أنها تتكلف أقل من تلك « النفقات » الناشئة عن « البطالة » وعن ظواهر الزعزعة الاجتماعية المترتبة عليها ، فى حالة اغلاق هذه الصناعات وتسريح عمالها ٠

ومن ناحية أخرى أيضا ، هلا يتحرك الجمهور بدافع من الشعور الذى يحس به كل فرد نحو أخيه « المواطن » ، الذى يستخدم فى مثل هذه الصناعات الخطرة التى تكون نصيبه وقدره فى الحياة ؟ ان من الصعب أن نوقن أن الاعتمادات العامة التى تخصص لمواجهة نفقات الرعاية الطبية ، وأقساط التأمين ضد البطالة ، وغير ذلك من ضروب الرعاية الاجتماعية الاخرى ،

النافذة المفعول والمطبقةبالفعل ، لا تعكس قدرا كبيرا من الاهتمام بمسائل العدالة (علما بأن بعض النـاس أقل تعرضـا للبؤس أو العوز المـادى من سواهم) ٠٠ وأيضا بمسائل السعادة (حيث لا يسمح لاحد بأن يهبط الى ما دون المستوى الادنى للحياة بالآدميين) ٠

ان الناس قد لا يصنعون مثل هذه « الاعتبارات » ـ على الدوام ـ فوق اعتبار المصلحة الخاصة التى تحركهم وتفجر طاقات نشاطهم فى الحياة ، وعلى نحو قوى الى الحد الكافى فى ظل الظروف والملابسات الملائمة التى تدفع الى التمسك بهاوالتصرف على هداها ووفق متطلباتها ٠

كيف تعامل « الشركات » موضوعات السلامة المهنية ، والتعويضات المستحقة للعمال (والمستهدفين للاخطار) ؟

تذهب بعض « الشركات » ـ تأهبا وقصدا ! ـ الى حد الوقوع فى جملة مشاكل واضطرابات من أجل رعاية ، وتحسين ، صحة عمالها ، وتأمين سلامتهم المهنية أيضا ٠

فمثلا نجد « ايرفنج س ٠ شابيرو » رئيس مجلس ادارة شركة « دى بونت » يعدد بعض المباهاة والفخر ـ فى مقال له ظهر بجريدة « وال ستريت » بتاريخ ٢٨ يونيو سنة ١٩٧٦) ، تحت عنوان « صيد الاخطار ، أو حماية صحة العمال فى شركة دى بونت ٠٠ اقتراح مكلف للغاية ٠

٠٠وفى هذا المقال ، مضى الكاتب يقول : «ان الاهتمام بسلامة العمال وصحتهم تمضى قدما ، متخذة من « الهوسة » ، بعض الشىء ، فى شركة « دى بونت » ٠ ويقول الكاتب « شابيرو » أيضا ان سياستنا تقوم على أن جميع الحوادث والامراض الناشئة عن التعرض للاخطار المعروفة ، من الممكن تجنبها

٠٠ ان كل « مشرف » ، يتعلم على وجه السرعة أن شركة مثل شركة «دى بونت» بالذات ليست على استعداد لقبول أى مستوى من مستويات الاصابات أو الامراض ـ فى أى وحدة من وحدات الانتاج ـ يمكن التنبؤ به مقدما ٠ انه يتعلم أن وظيفة المشرف هى أن يرى ويدرس هذه الاخطار (واحتمالات التعرض لها) ليتجنب العمال الاصابة بها » (*)

ومن ثم ، تصر شركة « دى بونت » حسب أقوال شابيرو ـ على اجراء فحوص طبية دورية لعمالها ٠٠ وتحتفظ لهم بسجلات مرضية ٠ ومنذ عام ١٩٣٥ ،وهى تحتفظ بمعمل « طبى كيماوى » واسع الرقعة ، يعكف بصفة مستمرة على اجراء الدراسات والبحوث « المعملية » على مختلف العوارض والاخطار الصحية التى تناسب أعماله وطبيعة اختصاصاته ٠ فثمة « معمل هاسكيل لبحوث السموم والطب الصناعى » ويبلغ عدد من يعمل به من الاخصائيين قرابةمائة عامل وباحث ٠ وهناك شركة أخرى ، تستطيع أن تدعى أن لها مركزا ملحوظا اتخذته فى الجانب الذى يبدو بوضوح أنه الجانب السليم لمذهب المبادىء الثلاثة التوائم (السابق الاشارة اليه) ٠٠ انها شركة « آنا كوندا » وهى فرع من شركة « آتلانتيك ريتشفيلد » ، احدى أوائل الشركات ، فى القطاع الصناعى برمته ، التى حاولت « علميا » قياس الاخطار الناجمة عن مادة « الزرنيخ » فى المواد المتجمعة بعد عملية الصهر ٠

ولقد قادت هذه الشركة القطاع الصناعى الى ادخال نظم الرقابة الهندسية التى من شأنها تقليل الاخطار وتحجيم « احتمالاتها » فى أضيق نطاق ممكن ٠ ولقد وفرت لعمالها « الكمامات » الواقية الصالحة فعلا للاستعمال(أى الوافية بالغرض) ٠٠ وحرصت على حفظها فى حالة فعالة ، تجعلها دائمة الصلاحية للاستخدام ٠ ومنذ سنة ١٩٧٠ أصبح لمعامل « الصهر » لجنة

(*) راجع : « شابيرو » ، « الصحة والسلامة المهنية » مطبوعات برادشو ودافيد فوجل) وأيضا « الشركات ونفادها » نيويورك سنة ١٩٨١ (صفحات ٢١١ ـ ٢١٦) ـ باذن خاص ٠

مشتركة مؤلفة من ممثلين للعمال والادارة وتختص بمسائل الصحة والسلامة المهنية لعمال هذه « المصاهر » ، وتشارك فى التفتيش والاستقصاء والفحص ، ووضع خطط الوقاية ۰ وتعطى الشركة لعمالها حق الرجوع الى سجلاتهم الطبية (للاطمئنان) ۰۰ وهى سجلات ليست متاحة ـ كنظام معمول به ـ فى شركات أخرى تشتغل فى عمليات الصـــهر ۰۰ وقد يرفض عمـــال شركة « آناكوندا » العمل غير الصحى ، أو غير الآمن ، دون أن يتعرضوا رغم ذلك لفقدان أعمالهم ۰۰ علما بأنهم العمال الوحيدون فى محيط الصناعة الذين لا يتعرضون لفقد أجورهم ، أو انخفاض معدلاتها ، نتيجة لاعادة تعيينهم فى أعمال أخرى لاسباب صحية ۰

ولقد قامت هيئة « أنيفورم » ـ وهى المنظمة الاهلية التى تجرى أبحاثا ودراسات لا تستهدف الربح أو التكسب ۰۰ أسستها ، وتديرهـا ، لهـذا الغرض « جوانا أندروود » بوضع كراسة خاصة بالمعلومات والبيانات الكافية عن شركة « آناكوندا » فى هذا السبيل (واسم « الكراسة » أندرودو ـ أحوال العمل فى المصانع وفى استثمار الاراضى ـ شركة برادشو وفوجل (صفحات ١٧٣ ـ ١٨٥ ۰۰) ۰

ولقد تضمنت قصة أخرى نقيضة ، أوردتها (بنفس المقال أو الكراسة) عن هيئة نيوماونت للتعدين والمصاهر التى تدار فى اقليم « الاريزونا » ۰ فهناك ـ وبصورة غير معهودة تماما فى محيط الصناعة عامة ـ لا توجد أى « لجنة » خاصة للعناية بصحة العمال أو سلامتهم المهنية ۰ « ولا يسمح للعمال بالمشاركة فى اجراءات تحقيق الحوادث ، ولا هو مسموح أن تعرض تحقيقات أو بيانات « الادارة » ـ فى هذا النطاق ليطلع عليها العمال ، بالرغم من أن الحوادث والامراض فى هذا « المصهر » تزيد عن معدل مثيلاتها بالمصانع الاخرى ، بمقدار ست مرات !

هذا الى أن عمال مصهر « نيوماونت » ليس لهم الحق فى رفض العمل غير الآمن (من وجهة نظر السلامة المهنية) · ثم ان العمال لا يستطيعون الاطلاع على سجلاتهم الطبية أو على البيانات التى تملكها « ادارة » الشركة ، حول الحوادث والاخطار الصحية ·· حتى شركة « أناكوندا » نفسها (وهى التى رأينا مدى الامتيازات التى يتمتع بها عمالها) لا تسمح باطلاع العمال على هذه البيانات بالذات (*) ·

والواقع ، ان اعطاء العمال بيانات كافية قد لا يكفى فى حد ذاته ، كخطة أو تدبير ، لمواجهة مشكلة الاعمال والانجازات المنطوية على أخطار ،واحتمالات غير آمنة ، والتعامل معها (بفاعلية) ، الا أنها — مع ذلك — تفوق وتسبق تلك التدابير والممارسات الموجودة حاليا بالقطاع الصناعى(ولو كانت على مستوى تدابير شركة «أناكوندا ») ·

وواضح أن شركة « مصهر نيوماونت » تجىء فى الجانب الآخر من مذهب « المبادىء الثلاثة التوائم » ·· أى ضمن الحالات التى يتضح فيها وجه الخطأ بصورة بينة · والى جانب كون الامر سليما أو خاطئا فى حد ذاته — كما يتضح من البرامج الداخلية الموضوعة لسلامة العمال مهنيا — نجد أن الشركات قد تكون مصيبة أو مخطئة فى سلوكها ازاء مسألة تعويض عمالها · وقد تكون هذه الشركات على صواب أو خطأ ، كذلك ، فى ترحيبها بالنظم والقواعد التى تضعها الحكومة ، لضمان صحة العمال وسلامتهم المهنية ، أو فى معارضتها لهذه القواعد والاساليب والنظم ·

أما كيف تتعامل الشركات مع الاجهزة الحكومية،فموضوع يستحق فصلا على حدة فصلا يحمل هذا العنوان ، ننشره فيما بعد من بحثنا هذا (أى من كتابنا الحالى) ولكن نساير السياق وتعرض لهذا الامر ، مع ذلك ، لحظات ،لنستشف

(*) ولكنهم يطلعون فقط على سجلاتهم الطبية كما تقدم ·

الاتجاه الطبيعى للامور المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية للعمال ، لنخلص منها الى بحث القواعد والتنظيمات التى تضعها الحكومة فى هذا النطاق ٠

وفيما يتصل بمسألة التعويض على سبيل المثال ، نجد أن الشركات والمؤسسات ليست وحدها التى تعارض فى مبدأ دفع تعويض لعمال معينين ٠ انها بفعلها ذلك انما تحاول ــ فى ذات الوقت ــ أن تقنع الحكومة باتباع سياسات أقل سخاء وكرما فى أجهزتها وهيئاتها كافة ٠

وطبقا لقصة منشورة بـ « مجلة ماكلينز » فى ١٩ مايو سنة ١٩٨٠ (صفحة ٤٥ وما بعدها) نقرأ فيها : ان بعض « المواجهات » الاشد مرارة وقساوة فى محيط عمال الصناعة ، وهو يتمثل فيما يقع بسبب موضوع مطالب التعويضات المستحقة لهم ، والمقترنة بمناقشات عنيفة ، بل ورهيبة ، تدور حول ما اذا كانت وفاة عامل بمرض السرطان ، هو أمر متسبب عن نوع العمل الذى يزاوله (*) ٠٠ والواقع ، ان من بين ما يهدد الصناعة هو تلك المبالغ «الضخمة» التى تقوم بدفعها لصناديق التعويضات ٠ ففى أونتاريو ، نجد أن الاقساط التىتدفعها الشركات قد ارتفعت من ٢٦٣ مليونا من الدولارات فى عام ١٩٧٤ الى ٥٣٩ مليونا بعد ذلك بأربع سنوات ٠ وقد شاع عن جيمس فيندلاى ــ نائب المدير التنفيذى (لجمعية الوقاية من حوادث الصناعة بأونتاريو) ــ وهى منظمة من منظمات أصحاب الاعمال) انه يندد بشدة ، بأمر هذه التكاليف الباهظة ويعدها أو بالاحرى يصفها بأنها شىء فاحش لا يليق !

« وفى محاولة لخفض هذه النفقات وجدنا الصناعة تكافح أخيرا المطالب والدعاوى الخاصة بالتعويض ، حتى بأسلوب غدا أشد قسوة وضراوة من كل أساليبها الماضية ٠

(*) الاقتباس هذا باذن خاص من ادارة « مجلة ماكلينز » ٠

ولقد زعم المسئول عن تنسيق مسائل الصحة والسلامة المهنية بشركة الصلب الامريكية المتحدة ، أن « الصناعة قد بدأت تستـــتأنف « الاحكام » الصادرة بشأن تعويضات العجز للعمال ، حتى بعد أن انقضى عليها فترة تقادم معينة فى هذه المرحلة الاستئنافية (!!) ولم يـكن لنا عهـد قط بمثل هذه الاستئنافات من قبل ٠٠ والآن ، غدا لدينا خمسة دعاوى استئنافية فى غضون الشهور الستة الماضية ٠ وقد قيل ان « فيندلاى » قد علق على ذلك بقوله : بالتأكيد ، قامت الشركات برفع دعاوى استئنافية ٠ ان الشركات تغدو أكثر تشددا وتحكما فى هذا الامر (يقصد التعويضات) ٠٠ وهذا حقيقى أن يقلل من عبء النفقات التى تتحملها الشركات ٠

أما « **مجلة ماكلينز** » فتقرر « لقد كانت الاتحادات العمالية أسرع الى العمل ورد الفعل ٠٠ فحين قيل أن أحد مستشارى الصحة المهنية قد نصح جماعة من أصحاب الاعمال ، فى اجتماع معهم فى « هميلتون » ، باحباط مثل هذه المطالب الخاصة بالتعويض ، التى يحسون بأنها طلبات باطلة ، ولا سند لها من القانون » ،وذلك عن طريق اهمالهم الاخذ بنظام الارقام الخاصة بالتأمين الاجتماعى ٠ ومن ثم فانها لن تذهب (هذه الارقام) فى طريقها المعتاد الى الحاسب الالكترونى !

ان هذا المستشار يقول الآن « انه كان يحاول فقط تحسين عوامل الاتصال والتفاهم ما بين رجال الصناعة من ناحية ومجلس هيئة التعويضات من ناحية ثانية ، حيث أن ترك ، أو اهمال ، اعطاء بيـانات كافية على اســتمارات (وملفات) التأمين الاجتماعى ، تجعل من المحتمل غالبا أن يتصل أعضاء المجلس المذكور (أو الشركات عامة) لكى تقدم اعتراضاتها على طلبـات التعويض ٠٠ هذا بالاضافة الى ترك مسافات فى « الاستمارات » عند ملئها مما يعرقل أعمال مجلس « هيئة التعويضات » ويعطل أهدافها ٠

وفى احدى الحالات (أو الدعاوى) قامت احدى الشركات بالاعتراض على صرف تعويض لاسرة عامل من عمالها أمضى ٣٥ عاما فى عمله بها ، ومات بسبب استشراء مرض السرطان فى حنجرته ، مما اضطر الاطباء الى استئصال حنجرته (التى هى صندوق صوته) الى درجة أنه « لم يستطع حتى التكلم طوال سنته الاخيرة ، كما قررت زوجته ذلك ٠٠ وبالبت فى هذه المسألة ، بما يناقض طلب هذه « الارملة » الخاص بالتعويض ، تناقش مجلس « هيئة التعويضات » فى الامر على أساس أنه لم يكن واضحا ما اذا كان السرطان قد تسبب لهذا العامل من جراء نوع عمله ، حيث أنه مضى ست سنوات فقط وهو يعمل بالقرب من أخطر أجزاء آلة تقوم بطحن معدن « الاسبستوس » ولو أن تصميم المكان (الذى كان يعمل فيه) كانت له «فتحة» تسمح أيضا بمرور غبار هذا المعدن ، بحرية ، داخل المصنع (!) ٠٠ (علما بأن قواعد ولوائح مجلس الهيئة ــ هيئة التعويضات تنص على اشتراط حد أدنى لفترة التعرض لذلك الامر هى عشر سنوات ٠)

ولقد أكدت « مجلة ماكلينز » بأن وجهة نظر الصناعة ــ التى تعارض دواما ذلك الاتجـــاه القائل بوجوب التعويض ــ لا تـكاد تنحصر فى نطـــاق « التعويض » فحسب ، اذ تمضى قائلة : ربما يكون من الامور الاكثر دلالة وأهمية ــ على المدى الطويل ــ هو دفع هذه « **الصناعات** » للامور على النحو الذى يحقق انكماش رقابة « الاجهزة الحكومية » على تداول المواد الخطرة داخل المصانع وأماكن العمل ٠ فالصناعات تمارس ــ من خلال « جماعات ضغط » تجندها لاغراضها فى أونتاريو ــ محاولاتها المختلفة من أجل الظفر بلوائح وقواعد اقليمية أو محلية أقل صراحة وتشددا فى هذا الشأن ٠ ولقد حدث ذلك فى الوقت الذى كانت فيه الاقاليم « والمحليات » تقوم بوضع اللوائح والقوانين الخاصة بصحة العمال وتأمين سلامتهم المهنية داخل أماكن العمل ومواقعه ٠

وفى ايجاز ـ بالنسبة للحكومة ـ نجد أن كلا من جمعيات أو منظمات رجال الاعمال ، وممثلى شركات الافراد ، يعارضون فى مبدأ اعطاء « مفتشى الحكومة » سلطة أكثر مما ينبغى ، وأن تحل محل هؤلاء المفتشين « خطوط عريضة » وعامة يمكن للاقاليم والمحافظات والمحليات ، أن تستهدى بها ، تلقائيا بعد ربطها بمستويات معينة لهذه « التعويضات » وتكون ملزمة قانونا ·

والحق أن الصناعات تريد ـ وعلى نحو واسع النطاق ـ أن تطلق يدها فى تنظيم الامر وحدها ، دون أى رقابة ، أو تدخل ، من جانب الحكومة ! والآن ، على أى نحو ، بالضبط ، يكون تبرير ، أو عدم تبرير الشركات والمؤسسات الصناعية ـ وملحقاتها ـ فيما تقوم من أنشطة ـ من هذه الوجهة التى تحدثنا عنها ـ فهذا أمر لا يمكن البت فيه هنا ، بأكثر مما يمكن ذلك ـ بالنسبة لبعض الموضوعات الاخرى ـ على أساس قصة واحدة وردت بمجلة شعبية · ان « القصة » قد قدمت مع ذلك ، بالفعل ، عددا من « المفاتيح » القوية الحية ، بالنسبة لاى أنواع الخير والشر علينا أن نبحث عنها ، بما فى ذلك التوزيع الممكن لاعباء المسئولية على المسئولين فى هذا المجال ··

تعليق :

الاجور والمنافع ذات المستوى المنخفض الى حد غير طبيعى ··

سواء أكان على بعض الناس أن يستمدوا دخلا لهم من بعض المصادر الأخرى أو كان الأمر على العكس من ذلك ـ فان من المقرر بوجه عام أن « العدالة » تتطلب ، وتقتضى ، بالنسبة لمن يعتمدون على الأجور ، أن يكون تقاضى هذه الأجور على النحو الذى يكافىء ما يقومون به من عمل وأداء ·

وهنا ينشأ على الفور (عندما يلاحظ وجود فروق فى الأجور) ـ

تساءل عما اذا كانت هذه « الفروق » متلائمة مع مطالب **العدالة** ؟ ٠٠ فأذا كانت غير متلائمة ولا متوافقة معها ، فهل معنى هذا أن الشركات والمؤسسات تستخدم عمالا من ذوى الأجور المنخفضة لتستغلهم على نحو خاص لا يمكن تبريره أو الموافقة عليه ؟

الأسباب التى وراء التفاوت فى الأجور (منظمة العمل الدولية) (*)

ما هي الأسباب الرئيسية **لظاهرة التفاوت** ، والفروق ، فى الأجـــر ، تلك التى تستمر عاما من بعد عام ؟ ٠٠ هنا يجب التمييز ، والتفـــرقة ، بين الفوارق التى تعتبر عادلة وتلك التى ليست كذلك ٠٠

وعندئذ ، سيكون من المقبول أو المسلم به ـ بصفة عامة ـ أن العمال « المهرة » يجب أن تدفع لهم أجور أعلى من تلك التى يتقاضاها العمال نصف المهرة أو (بالأحرى) العمال غير المهرة ٠٠ ولو أن السؤال الذى يدور حول كم يجب أن يكون « **معدل** » الاجر الاكثر ، بالنسبـــة للفـــريق الاول ، من الصعب الاجابة عليه ٠ وعادة ، يمر العمال ببرامج **للتلمذة الصناعيـــة** ، أو ببرامج تدريبية أخرى ، ليصبحوا عمالا مهرة ٠ وقد يحصلون على أجور ضئيلة خلال سنوات التدريب ، من أجل الحصول على أجور أعلى فيما بعد ٠ ومن الأنصاف بالنسبة لأولئك الذين يؤدون أعمالا ثقيلة فى ظل ظروف غير مرضية ، وخطيرة ٠ أن يحصلوا على أكثر مما يحصل عليه أمثالهم ممـــن يعملون فى صناعات تكون ظروفها مرضية وآمنة ٠ فعمال منـــاجم الفحم الذين يعملون تحت سطح الأرض وسط الأقذار والاخطار الشـــديدة ، يجب بداهة ـ أن يؤجرون بأكثر مما يؤجر به عمال آخرون قد يبذلون نفس الجهود ، ولكنهم يعملون فى ظل ظروف مستساغة فوق سطح الأرض ٠٠

(*) مقتطفة من بحث لمنظمة العمل الدولية عن « الاجور » (wages) المطبوع سنة ١٩٦٨ (حذيف) صفحات ١٣٤ ـ ١٣٨ (باذن خاص) ٠

على أن ثمة عوامل اقتصادية ، الى جوانب عوامل أخرى ، قد تحول دون حصول العمال ـ ممن يقومون بأعمال غير مستساغة لهم ، أو أعمال تنطوى على مخاطر معينة ـ على أجور تعتبر عادلة بالنسبة لأعمال أخرى يدوية يتولاها غيرهم . فعمال مناجم الفحم يجب ـ من هذه الوجهة ـ أن تكون أجورهم عالية فى ميزان الاجور (Wage-Scale) وفى المملكة المتحدة ، على سبيل المثال ، ابتداء من أواسط عام ١٩٢٠ وعام ١٩٣٠ ـ وكنتيجة للزيادة السريعة فى استخدام زيت البترول (وهو الوقود الأكثر اقتصادا ورخصا) ـ الى جانب تطورات وظروف أخرى ـ هبط معدل الطلب على الفحم كثيرا ، حتى ان هذه الصناعة ـ صناعة استخراج الفحم ـ قد عانت من البطالة الحادة ومن انخفاض الاجور الى المستويات الدنيا بالقياس الى الأجور عامة فى الصناعات الأخرى ..

هذا ولم تعد الأجور الى الارتفاع حتى هبط حجم الانتاج ، وكذا عدد العمال فيها ، الى مايسمونه (اصطلاحا) بمستوى المنافسة الاقتصادى مع أنواع الوقود الأخرى واستعادت هذه الصناعة بعض يسرها السابق ـ نعم ، لم تعد أجور عمال الفحم الى الارتفاع ، مرة أخرى ، الا بعد ذلك كله لتصبح فى مستوى أكثر تناسبا من وجهة نظر « ميزان الأجور » .

وفى غضون سنوات الحرب ، كانت مقاساة عمال صناعة الفحم ، بالدول الأوروبية الأخرى ، مماثلا لما قاساه ، وعاناه ، عمالها فى « المملكة المتحدة » .

وبعبارة أخرى أكثر تعميما ، نقول ان الأجور ـ فى صناعات ـ مختلفة ـ قد تأثرت اما بظروف الرخاء واليسر ، أو بظروف الهبوط والانكماش ، فى كل صناعة على حدة . فاذا كان الطلب على منتجات صناعة من الصناعات ، عاليا ونشيطا ، فان أصحاب الأعمال يطلبون عددا أكبر من العمال ، ويتنافسون فيما بينهم من أجل ذلك ـ خاصة اذا كان العمال المهرة

فى الصناعة قلائل ونادرين ـ ويبذلون أقصى طاقتهم من أجل الحصول على حاجتهم من العمال ، ولو بعرض أجور مرتفعة ٠٠ أكثر ارتفاعا من الأجور السائدة فى الصناعات الى جانب المزايا والفوائد الأخـــرى ٠ لهذا ترتفـــع الأجور فى مثل هذه الصناعات فوق المعدل العام ٠

ويصبح القول بعكس ذلك بالنسبة للصناعات التى تشكو من هبـــوط وانكماش ، وتعانى من انتاج أكثر مما تتطلبه حاجة السوق ، فيـزداد من ثم حجم انتاجها السلعى الى الحد الذى لا يمكن بيعه ، أو تصريفه تسويقيا ، بسهولة ٠

وثمة بعض المزايا الاقتصادية ، فى نطاق الأجور ، نصادفها فى تلك الصناعات التى لحقها الرخاء واليسر ، حيث ترتفع معدلات هذه الأجور ، نسبيا ، عن مستوى المعدل العام السائد فى الصنـــــاعات التى أصابهـــا الانكماش وانخفضت فيها الاجور تبعا لذلك ٠ فاذا كان هذا الرخاء ، أو ذاك الانكماش ، من المحتمل أن يطول أمدهما ، وأن يمثل كل منهما تغييرا دائما فى كميات « المنتجات » التى ترغب المجتمعات فى شرائها ـ فان التفاوت فى الأجور سيضطر العمال الى التحرك من نطاق الصنـــــاعات غير النشيطـة تسويقيا ، أو الكاسدة ، الى مجال الصناعات الرائجة ، أو ـ وربما هذا أكثر أهمية ـ يضطر الداخلين الجدد فى قوة العمل الى الانخراط ، أساسا ، فى سلك الصناعات الرائجة ، لا الصناعات الراكدة (أو المنكمشة) ٠٠ وسوف تتجه « الأجور » فى مثل تلك الصناعات « الرائجة » ـ عاجلا أو آجلا ـ الى التساوى نسبيا بغيرها ، كلما اقتضى الاحتفاظ المناسب بحـــالة « التوازن الاقتصادى » فى المجتمع ، ذلك ٠

ومع هذا ، ففى الفترة التى تكون فيها الصناعات خارج « حالة التوازن» هذه ، فان التفاوت فى الأجور يجب منعه ـ قدر الامكان ـ من أن يكون ظاهرة عامة واسعة الانتشار بلا مبرر ٠ فاذا وجدت ثمة فجوة واسعـــة فى هـــذا

المجال ، أخذت فى الازدياد والاستفحال . فان مبدأ « الاجر العادل للعمل المعادل له » يكون عندئذ قد انتهك بصورة خطيرة · فالعمال بالصناعات الكاسدة قد يؤدون أعمالهم التى تتطلب نفس المستوى من المهارات ، والطاقات ، والقدرات ، التى تطلب من أولئك الذين يعملون فى الصناعات الرائجة ، ومع هذا فانهم يجبرون على أن يحيوا فى مستوى من الحياة أدنى وأقل من سواهم ·· وهذا من العوامل التى تؤدى ، حتما ، الى زيادة الشعور بالسخط وعدم الرضا ·

وهنا يجب أن يثار أيضا التساؤل عما اذا كانت الشركات التى تمر بحالة رخاء ويسر بالغة ـ على سبيل المثال شركات « الماس » و « الجمنة » و « الطباق » ـ يجب (بسبب وفرة أرباحها) أن تدفع بالتالى مبالغ أكبر للأجور ، مما تدفعه شركات النسيج والملابس والأثاث الخ ··

هذا ويرجع بعض السبب فى تفاوت « الأجور » الى قوة ، أو ضعف ، « الاتحادات العمالية » (وبالتالى التشكيلات النقابية) ·

ففى الحرف والصناعات التى لها اتحادات نقابية قوية ، تكون قوة « المساومة » · لديها بالقدر الذى يمكنها من رفع مستويات الأجور على ذلك المستوى السائد فى الصناعات التى لها اتحادات ، أو تشكيلات « نقابية » ضعيفة ·

أما العمال فى الصناعات الأخرى ممن هم غير قادرين ـ بسبب ضعف أو هبوط « فاعلية » تشكيلاتهم النقابية ـ على الظفر بأجور أعلى ·· فأنهم يجدون مستوياتهم المعيشية متخلفة عن المعدلات المرتفعة للأسعار ·· بل انها تتدهور تباعا بسبب حالة « التضخم » · وينبغى القول بحماس ان مثل هذا الفريق من العمال يجب أن يقبل على تشكيل اتحادات نقابية مساوية لنقابات الفريق الأول ، تتولى حماية مستوياتهم المعيشية (وضمان حدودها اللائقة) · الا أن تشكيل مثل هذه الاتحادات ـ وكما تبين تماما من واقع التجارب فى

عديد من الدول ـ غالبا ما يكون أمرا صعبا ومتعذرا ، خاصة بالنسبة لبعض المهن والحرف ٠٠

كما تشكل العادة والعرف عاملا من العوامل التى قد تتسبب فى هذا التفاضل ، أو التفاوت ، بين معدلات الأجور ٠٠ والتى قد تستمر سائدة ـ وبتشبث ! ـ لفترات طويلة ٠٠

وفى كثير من الدول ـ وخاصة تلك التى تعد من طائفة « **الدول النامية** » ـ نجد أن أجور عمال الزراعة والمستويات المعيشية لعمال القطاع الريفى ممن يعرضون خدماتهم على أصحاب المزارع ، تقل كثيرا ـ فى العادة ـ عن أجور عمال الصناعة فى مدن القطاع الحضرى ٠ ويرجع هذا الأمر ، فى جانب منه ، الى أن العمال الريفيين قد اعتادوا على الحياة فى القرى ٠٠ ومن ثم ، يتشبثون بالمكث فى أى قطعة من الأرض يملكونها (ولو كانت جد ضئيلة !) ٠ وهم غالبا « أميون » لا يعلمون بأمر الأجور العالية التى يمكنهم الحصول عليها فى المدن أو بأمر الظروف الأنسب التى يتيحها الاستخدام فى المصنع ٠ كذلك ـ وخاصة بالنسبة للقطاعات الكثيفة عدد السكان فى الدول الزراعية ، نجد أن العدد الأعظم من العمال بالقطاع الريفى ، يعملون على تدهور نسب الأجور ، كما يعانون من ظاهرة نقص التشغيل (أو ما يسمونه اصطلاحا بالبطالة المقنعة) Underemployment بحكم قلة ما يتاح لهم من فرص العمل بالقطاع الصناعى ٠ ومع هذا ، فأن معدل هذه الفرص يزداد تباعا بازدياد النمو الصناعى وكثرة المشروعات الاستثمارية فى الصناعة ٠ وبفضل تحسن وسائل النقل والمواصلات ، يعزف سكان القطاع الزراعى كثيرا عن أمر الاجور ، وكذا ظروف العمل ، وما يتعلق بمستويات المعيشة (الأنسب) ٠٠ خاصة فى قطاع « صغار السن » من هؤلاء السكان ، وبهذا يزداد معدل الخروج الى القطاع الحضرى والهجرة من الريف الى المدن ٠ وبديه أن يؤدى هذا ، تدريجيا ، الى تقليل الفجوة بين مستوى

الأجور فى الريف ومستواه فى المدن ، وهو ما يحدث أيضا فى ظل استخدام أساليب أكثر فاعلية (وعصرية) للتنمية فى المزارع والحقول ٠

ان « **الأجور** » بالطبع ، ليست هي المصدر الوحيد للدخل الشخصى ٠ وبالتعبير الاقتصادى الدقيق ، تعد الأجور بمثابة الجزاء أو المكافأة عن العمل أو عن الجهد المبذول ، الذى يمكن تعريفه بدوره ـ أى هذا الجهد ـ بأنه أى نوع من الطاقة الانسانية ، تستخدم ، وتبذل من أجل اشباع الحاجات والمطالب الاقتصادية للفرد ٠ وعلى هذا ، فان الجهد الذى يبذله معظمنا ، فى لعبة كرة القدم عموما ـ وعلى سبيل المثال ـ ليس عملا (Labour) بالمعنى الاقتصادى المصطلح عليه ٠٠ ولكن الجهد الذى يبـــــذله « لاعب كـــــرة » محترف (Professional) هو عمل يقـدم له ، فى مقـابله ، أجر معين عليه هذا الى أن الجزء الأكبر من دخل ، أو مكاسب ، صاحب دكان صغيـــر ، يقوم بكل عمل « **الدكان** » بنفسه ، انما هو « **أجر** » بالمعنى الاصطـــلاحى الدقيق للكلمة !٠٠ كذلك « **أتعاب** » الأطباء والمحامين ، **ومرتبـــات** رجـــال الدين ، وأيضا « **حقوق المؤلفين** » المالية ، ومهايا **رؤساء الدول** والحكومات ٠٠ **ودخول** المزارعين العاملين فى مزارعهم الخ ٠٠ كلها « أجـــور » بالمعنى الاصطلاحى الدقيق للكلمة ٠ ولكن ما يأخذه قاطع الطريق عنوة ونهبـــا من الآخرين ، ليس أجرا بطبيعة الحال ، ولو أنه قد يعمل ، ويخطط ، بكل جهد ودأب ومشقة ، من أجل الحصول على ثمرة سرقته ونهبه (!!) ٠٠ ورغم أنه يقابل به ، أيضا ، حاجات ومطالب اقتصادية ملحة ٠

هذا ويمكن اعتبار « المحاصيل » التى ينتجها فلاحو « **مستويات الكفاف الاقتصادى** » ـ كنوع من الأجور العينية طبقا للمفهوم الاقتصادى أيضا ٠

أما أشكال الدخل الأخرى ـ بالمعنى الاقتصادى الدقيـــق ، فهى (أ) « **السريع** » باعتباره أجرا فى مقابل استخدام الأرض أو العقـــار ، (ب)

« **الفائدة** » ، باعتبارها اجرا فى مقابل استثمار رأس المـــال • وقد يضيف معظم علماء الاقتصاد « *الربح* » Profit باعتباره الجزاء أو المكافأة التى يحصل عليها المشروع الاقتصادى (الاستثمارى) فى مقابل تحويل عناصر الأرض والعمل ورأس المال الى « **استخدام انتـــاجى** » ، على حين يجادل الآخرون من « الشراح » فى أن « **الربح** » هو شكل متغير للفائدة التى هى مقابل تقديم رأس المال الاستثمارى •

وهناك فريق ثالث من شراح الاقتصاد يذهبون الى أن « الفائدة » تعد ــ من الناحية التنظيرية ــ شكل من أشكال الأجور ، بقدر ما يعتبـــر المشروع الاستثمارى نوعا من أنواع العمل (الواجب أخذ أجر عليه) •

الأجور « غير المتكافئة » التى تعطى للنساء العاملات (*) :

ان الحقيقة التى تقول بأن النساء يمنحن أجورا هى ، فى العادة ، أقل من تلك التى يحصل عليها الرجال ــ عن نفس العمل ، أو عن نظير له ــ انما تعرض تساؤلات كثيرة بشأن موضوعى العدالة والاستغلال ، بالنسبة لفريق معين من العمال هو أدنى وضعا اقتصاديا من الرجال • لكنه فى الواقع فريق كبير جدا ، ومن أجل ذلك تأخذ هذه التساؤلات حيزا كبيرا من المناقشة ••

ان بعض الأعمال تؤدى بواسطة الرجال وحدهم ، على وجه التقريب ، باعتبار أنها أعمال لا تناسب النساء عادة • فالعمل الذى ينطوى على جهد جسمانى باهظ الحمل ، أو جد مرهق للبدن ، يؤديه الرجال عادة ، وان لم يكن ذلك على وجه دائم •• مثل العمل تحت الأرض فى أعماق المناجم ، أو العمل فى المحاجر ، أو فى مصانع الحديد والصلب أمام الأفران ، أو العمل فى أحواض بناء السفن ، أو فى أعمال الصيد فى أعالى البحـــار الخ ••

(*) مقتطفة من المصدر سالف الذكر وبتصريح خاص ••

كذلك نجد أن أشق أعمال الحقل بالمزارع التى يؤديها عادة الرجال ، بينما تقتصر النساء على أداء ، وانجاز ، الأعمال الأخف عبئا ومشقة . وفى صناعات النسيج ، نجد أن بعض الأعمال يؤديها الرجال وبعضها الآخر لاتضطلع به الا النساء .. وثمة مهن أو حرف معينة فى هذه الصناعة – صناعة النسيج – حيث يشترك الفريقان فى العمل بها .

ونفس هذا الامر ينطبق على « صناعة الملابس » ففى كثير من الدول يقتصر الامر على تشغيل النساء غالبا – وان لم يكونوا وحدهم تماما – فى أعمال الاختزال والنسخ على الآلة الكاتبة . ولكن هذا التقليد يختلف من دولة لاخرى . فالطبخ والخدمة على الموائد وأنواع أخرى معينة من الاعمال البيتية يتم انجازها اما بواسطة الرجال أو النساء . وان يغلب أن تقوم بها النساء بصفة أساسية . وفى بعض المهن المفتوحة للنساء والرجال معا ، مثل القانون والطب يفوق عدد المشتغلين من الرجال عدد النساء المشتغلات فيها .. وحتى لو أن الجنسين يحصلان على « معدلات » من الاتعاب متماثلة ، الا أن دخل الرجال أعلى ، كما ترقيهم – أى ارتفاع صيتهم وشهرتهم – يتم بمعدل أسرع ومع ذلك ، نجد أن أوجه التمييز والتفرقة ، سابقا ، بين أعمال كل من الرجال والنساء ، تتدهور وتتضاءل بمعدل متزايد ، نتيجة للتغيرات التكنولوجية فى طرائق العمل ، بما فى ذلك ادخال « **الميكنة الاوتوماتية** » (أى التى تدار ذاتيا) وغيرها من المعدات والمخترعات التى تعمل على توفير كل من الوقت والجهد .

على أن ثمة فوارق واسعة ما تزال فى عدد الرجال والنساء ، بمختلف القطاعات الاقتصادية .. وكذلك نجد أن ما يعد من صميم عمل المرأة ، يختلف من دولة لاخرى ومن عصر لعصر . ففى وقت من الاوقات – على سبيل المثال – كانت الهندسة الآلية (أى صنع الآلات واصلاحها) قاصرا تقريبا على الرجال باعتبار أن ذلك من صميم أعمالهم « التقليدية » . ولكن الآن ، نجد كثيرا من الاعمال الهندسية الخفيفة ، تناط بالنساء وقد تم تحقيق تقدم أساسى فى

السنوات الاخيرة أصبح يتاح ، بمقتضاه ، للنساء فرص للاعمال الافضل أجرا ومزايا ٠ والحق ، أن عدد الاعمال والوظائف المفتوحة للنساء ، وحجم تلك المنطقة المتداخلة فيما بينها (فى سوق الاعمال) قد ازداد عن ذى قبل ، ولا يزال ، بسبب التوسع فى استخدام الاساليب الميكانيكية التى قللت من حجم ، ومعدل الجهد البدنى الذى تستلزمه مثل هذه الاعمال ٠

ان النسبة الاكبر من النساء ، ما تزال تستخدم فى الاعمال الادنى أجوارا وكذا « المهن » التى تقل مستويات مهارتها ٠٠ وبالتالى ، فان دخلهن أقل كثيرا من ذلك الذى يحصل عليه الرجال ٠٠ ومثل هذه الفروق يمكن التقليل منها بسبيل من التعليم والتدريب المهنى للفتيات والنساء ، بهدف رفع مؤهلاتهن وقدراتهن ، وبهذا الاسلوب يرتفع تدريجيا مستوى كفاءة المرأة ، وفاعليتها ، فى أداء المهام وانجاز الاعمال ٠

ونظرا لان معظم النساء لا يضطلعن بالاعمال ذات الاجر ، على مدى عدة سنوات ـ خاصة حين يكون أطفالهن ما يزالون صغارا فى حاجة الى الرعاية ـ فان الخبرة تنقصهن ، وكذا تقل أمامهن فرص النهوض والترقى الى المستويات « الرئاسية » ، كما تنكمش مدد خدمتهن بالنسبة الى الرجال ، مما يؤدى الى هبوط مستوى أجورهن ٠٠ وقد ييسر للنساء عبء الاعمال ، ويقلل من فتراتها ، العمل على توفير « مراكز للرعاية النهارية » لاطفالهن ، للعناية بهم أثناء ساعات عمل الامهات ، ومع هذا فان النساء ما زلن بعيدات عن الاعمال ذات الاجر ٠٠ فى حين أن برامج « التدريب المتجدد » يمكن أن تعاون ـ بصورة أسرع على استعادتهن لكفايتهن عند عودتهن الى مزاولة العمل ، بعد أن يجاوز أولادهن مرحلة الرعاية ، بالتقدم تدريجيا فى السن وتحظر معظم الدول تشغيل النساء فى الاعمال التى لاتعتبر مناسبة لهن ، مثل العمل فى المناجم ٠٠ كما تقيد تشغيلهن بطرق مختلفة ، عن طريق حظر العمل ليلا ، أو تقييد ، وكذا حظره لفترات اضافية الخ ٠٠ وهكذا نجد أن « التغيرات » الاشد وطأة قد تقلل كثيرا

من حجم العمل الاضافى الذى يمكن أن تقوم به النساء ، بالنسبة لما يقوم به الرجال فعلا من أوقات عمل اضافية ٠

وحتى ، حيث لا يكون تشغيل النساء مقيدا بقيود « تشريعية » معينة ، فان أصحاب الاعمال يفضلون مع ذلك تشغيل الرجال فى كثير من المهن والحرف والاعمال ٠٠ كما نجد تلك المعارضات التى يبديها الرجال ازاء العمل مع النساء ، جنبا الى جنب ، تقلل من مدى الحرف ، ومن فرص الوظائف المتاحة أمام النساء ، بصرف النظر عن مدى استنكار المرء لمثل المواقف (المنطوية على أنانية جائرة من جانب الرجل) ٠

وهناك عامل مهم فى الامر ، يؤثر على أجور النساء ، هو أن معظمهن يتوقعن الزواج ٠ ومن ثم ، فالكثيرون من رجال الاعمال ـ بل بعض الحكومات! ـ ينفرون من تقديم « برامج » باهظة النفقة ، للتلمذة الصناعية ، أو أى برامج تدريبيـــة أخرى ، لتـــأهيل النســـاء للعمـــل فى الاعمـــال التى تتطلب مستويات معينة من المهارة ، وغيرها من المهن التى تخصص لها أجور عالية فى العادة ٠٠ والواقع ، ان معظمهن ، يذهب ـ من جراء ذلك ـ للعمل فى أعمال شبه ماهرة ، أو حتى أعمال غشيمة (أى لا تحتاج لاية مهارة قط !) ٠٠ومن ذلك النمط الذى يستطعن الالمام به فى فترة زمنية قليلة (*) ٠ وهذا سبب من الاسباب الرئيسية المسئولةعن الهبوط فى معدلات الاجور بالنسبة للنساء ، وجعلها تقل كثيرا عن تلك التى يتقضاها الرجال ٠٠ بسبب اشتغال معظمهم بأعمال تتطلب مهارات وقدرات معينـــة ٠ وتثور المشـــاكل بالنسبة للنساء اللاتى يردن الجمع بين أعمال البيت (كربات بيوت) وبين الاشتغال بعمل خارجى لقاء أجر ٠ وفى كثير من الصناعات نجد أن معدل الاجور بالنسبة للعاملات من النساء ، لا يمثل الا ½ أو ¾ ما يحصل عليه الرجال من أجور ٠ ولا يثير هذا الامر ، بالضرورة ، انتهاكا لمبادىء التعادل (والمساواة) فى الاجور

(*) مجرد أسابيع قليلة أو بعض الشهور ٠

بالنسبة للاعمال المتماثلة فى القيمة ·· ولكن قد يعود ذلك الى حقيقة أن أعدادا أكبر من الرجال ـ أى أكثر عددا وعديدا من النساء العاملات ـ يعملون أعمالا ماهرة ، يؤجرون عليها ، من ثم ، أجورا أعلى · أما الحقيقة التى تذهب الى أن النساء قد يحرمن من فرص الحصول على مثل « **هذه الاعمال الماهرة** » ذات الاجور الاعلى ـ نقول ، ان هذه الحقيقة هى بطبيعة الحال غير منصفة (غير حقيقية) ·· ذلك أن النساء قد يتاح لهن حق الحصول على أجر متعادل ، فى هذا النطاق ، ولكنهن يعجزن عن أداء المهام على نفس مستوى الرجال ، نظرا لعدم تدريبهن ، بصورة كافية ، على طرق ، وأساليب ، انجازها ·· وربما كان عدم تدريبهن غير راجع الى اختيارهن · على أن هذا الامر ليس ، فى ذاته مسألة تتعلق باقتصاديات الاجور على وجه التحديد ·· بل هى من الموضوعات المتعلقة بمدى التساوى فى الفرص المتاحة ، لا أكثر ·

وهناك صعوبة رئيسية ، فى تطبيق مبدأ الاجر المتكافىء نظير أداء العمل المتساوى فى القيمة ·· وهو تحديد **طبيعة** ذلك العمل « **المتكافىء القيمة** » ! ان أبسط حالة يمكن تمثيله بها هنا ، هى تلك التى يعمل فيها الرجال والنساء معا ، فى أداء نفس العمل ، كما فى صناعات النسيج ، أى نسيج « **عينات** » معينة(ذات مواصفات خاصة) على نفس الانوال ، وتحت ظروف عمل واحدة فاذا ما أنتج الرجال والنساء كميات متساوية ، وذات « **جودة** » متساوية ، فهنا يجب التسوية بين الفريقين فى الاجر ·

ان تطبيق مناهج ما يسمونه بـ « تحليل الاعمال والوظائف وتقييمها » بتصنيف أعمال ووظائف مختلفة فى مستويات تدريجية ، أو فئات (أو درجات) يساعد على اقامة علاقات منصفة بين الرجال والنساء ، من ناحية **الاجور** ·· ذلك أن مثل هذه المناهج والاساليب توجه الانتباه الى مقتضيات الوظائف والاعمال قبل كل شىء ، بغض النظر عما اذا كان انجازها يتم بواسطة العمال من الرجال أو العاملات من النساء ··

والحـق ، يجب اقامة الفوارق بيـن الاجور على أســاس المواصـــفات والواجبات المطلوبة لكل نوع من أنواع العمل ،ولكل فئة « وظيفية » على حدة ، مثل درجة التعليم ، ومستويات التدريب ، والمهارة ، والخبرة ٠٠ فضلا عن مدى المسئولية ، ومستوى الكفاية ، وليس الجنس (*) ٠٠ ومن هنا ، فان معدلات « الاجور » الواجبة الدفع عن نفس العمل الذى يتم انجازه ، من الفريقين ، يجب أن تكون متساوية بالنسبة لكل من الرجال والنساء ، ولو أن دخل العمال – منظورا اليه بمعدل القطعة – سيختلف ، فبعض العمال الرجال يحصلون على أكثر مما تحصل عليه النساء ، الا أن النساء الاكثر نشاطا وكفاية يحصلن بدورهن على أكثر مما يحصل عليه من هم دونهن كفاية ونشاطا من الرجال ٠ وحيث نجد أن ثمة « معدلات » قد حددت للوظائف والاعمال المختلفة ، ففى هذه الحالة يجب تحديد الاجر طبقا لمعدلات الاختلاف أو التفاوت فى المواصـــفات والمؤهلات المطلوبة لكل وظيفة على حدة ، وليس لشىء آخر قط ٠

فاذا ما تم هذا ، يصبح كل تمييز ، يبنى على أســاس التحيز أو حــكم العادات والتقاليد ، أمرا يمكن تجنبه ٠ فبين الناس المتساوين فى المؤهلات والمواصفات المتصلة بالمهارات والقدرات ، لا يجب أن يكون هناك أى تمييز أو تفرقة فى الاجر ، بداهة ٠ ان الطلبات الرئيسية الخاصة بالمساواة فى الاجور ، انما تثار بشأن تلك الوظائف التى يكون فيها نوع العمل – بما فى ذلك مختلف مستوياته وتدرجاته بالنسبة للعاملين فيه – واحدا ، أى متماثلا ، أو متشابها الى حد كبير ٠ وعلى ســـبيل المثـــال ، حين يكون لدى الرجال والنســـاء من المشتغلين بمهنة « التدريس » ، أو بالوظــائف المــدنية (الحكومية) – نفس المؤهلات ومستويات الخبرة والتدريب – عندئذتثار المطالب القوية ، والملحة بشأن المساواة فى الاجر ٠ الا أنه توجد غالبا فروق تتراوح ما بين ١٠ – ١٥٪

(*) وذلك لاغلاق الباب فى وجه أى محاولات تستهدف ما يسمونه بـ « التمييز ضد المرأة » (المترجم) ٠

تحسب لصالح الرجال دون النساء ، ويرجع السبب فى ذلك الى أن أصحاب الاعمال يعتقدون عادة ــ ودون ما دليل على ذلك ! ــ ان الرجال العاديين من العمال يساوون أكثر من النساء العاملات (من ناحية معايير النشاط والانتاج) ٠

وفى بعض المهن والحرف ، يكون مجمل ناتج النساء أقل لانهن ليسوا فى قوة الرجال (بدنيا) ٠٠ هذا الى أن معدل الغياب ــ خاصة تسبب المرض بالذات ــ هوأكثر ارتفاعا نسبيا بين النساء العاملات منه بين الرجال من العمال ٠٠ وهذا الامر يقدم فىبعض الاحيان كسبب من الاسباب التى تبرر منح النساء أجورا أدنى من أجور الرجال ٠ كذلك تبديل الاعمال ومعدل التنقل بين الوظائف والمهن يحدث بين النساء بنسبة أعلى مما يحدث بين الرجال ! هذا الى أن القيود التى توضع على أعمالهن ترجع الى التشريعات الخاصة بتوفير الامن والامانة ودواعى الحماية والطمأنينة لهن ٠

وهذا ، بالفعل ، عامل آخر من العوامل المؤثرة فى معدلات الأجور ٠٠ الى جانب أن الفريق الأعظم من الرجال لهم من يعولونهم (من زوجات وأولاد وآباء الخ ٠٠) وهذا الأمر يحدوهم الى أن يضاعفوا من جهدهم ونشاطهم ــ خاصة بالنسبة للعاملين بنظام « القطعة » لكى يكسبوا أكثر ٠

والواقع ، نجد أن العمال المتزوجين ممن لهم أسر يعولونها ، يعملون بدأب أكثر حتى انهم يقبلون على مزاولة العمل ، أوقاتا اضافية ، كما نجد ، من ناحية أخرى ، كثيرات من النساء والفتيات لا يعتمدون اعتمادا كليا على دخلهن من الاجر (!!) ٠ فالمتزوجات منهن ، ممن يعملن ، يعتبرن دخلهن ــ فى الأغلب ــ مجرد « مورد » اضافى ، أو ثانوى ، لدخل الاسرة ٠ ولأن العمال من الرجال المتزوجين لديهم تبعاتهم نحو أسرهم للحفاظ عليها ، نجدهم أكثر همة وعزما ، وأعظم اصرارا ــ من خلال اتحاداتهم وتشكيلاتهم

النقابية ـ على الكفاح من أجل تحسين أجورهم ، من النساء العاملات اللاتى ليس لدى « **الكثيرات** » فهن أفراد ، ولو جد قلائل لاعالتهم !

ومن ثم ، فهن على استعداد تام لتقبل أجور أدنى وأكثر ضالة ، والرضا بها فى قناعة · كذلك نجد النساء أقل ميلا الى الانخراط فى عضوية التشكيلات النقابية والمشاركة الفعالة فى أنشطة ، ومبادرات ، هذه « التشكيلات » · ومن هنا ، كان موضعهم من « المساومات الجماعية » **Collective Bargaining** (المتعلقة بالأجور ونحو ذلك من شروط « عقود العمل ») أضعف عـــادة من الرجال ·

ولهذا السبب الأخير ، نجد أن بعض التشريعات « العمالية » التى صدرت فى البداية لتثبيت « **حد أدنى** » للأجور ـ كانت محصورة وقاصرة على النساء العاملات وصغار السن من الأولاد ، أو أنها طبقت على صناعات يعمل فيها عدد كبير من النساء لقاء أجور تافهة ، هذا مع تعرضهن لضروب أخرى من الحرمان والبؤس والعوز !

ولقد أخذت بعض « الولايات » الأميركية على عاتقها ـ مدفوعة الى ذلك بدافع الاهتمام بمسائل الرعاية الاجتماعية ـ مسألة تنظيم أجور النســاء فى الصناعة لتحول دون أى استغلال لهن ·

هذا الى أن انتشار التعليم والتدريب المهنى فى صفوف الفتيات ، جعل يفتح أمامهن الباب الى وظائف وأعمال جديدة ذات مهــارة أعلى وأجــور أفضل ، ويساعدهن على الانخراط فى سلكها · ولكن طالما أن مناهج التعليم والتدريب بالنسبة للبنات أقل مستوى من مثيلاتها بالنسبة للصبيان ، فأن فرصهن فى الاستخدام على قدم المساواة مع الذكور ـ خاصة بالنسبة للوظائف والأعمال ذات الأجر الأفضل ـ ستكون محدودة النطاق (أى مقيدة) ··

ومن الواجب ، مع ذلك ، أن نعترف بأن بعض الفتيات ينفرن من اعداد أنفسهن لمهن تتطلب بطبيعتها مرانة غير هينة ، وتدريبا طويلا ٠

ان مبدأ الأجر المتكافيء بالنسبة للرجال والنساء على السواء – اذا عملوا فى أعمال ذات « قيمة » واحدة – هو مبدأ عادل من وجهة النظر الاجتماعية كما أنه أصبح مبدأ صحيحا من الوجهة الاقتصادية كذلك ٠

ان رجال الأعمال يحاولون – فى كل ظرف من الظروف – جعل أعمالهم تنجز على النحو الأمثل ، وبأقل كلفة ممكنة فى نفس الوقت ٠ هذا الى أن ازالة دواعى التحيز أو التمييز بين جنس وآخر ، وكذا التقاليد والاعراف التى جرت منذ القديم على محاربة مبدأ تشغيل المرأة فى الأعمال والصناعات ، سيمكن « **القانون الحديدى** » – قانون العرض والطلب – من الاضطلاع بدوره فى تحديد كل من المهن أو الحرف التى تعمل فيها النساء بكفاية أو فاعلية تماثل ما يبذله الرجال ، أو تفوق ما يبذلونه ، وأيضا « النسب » التى يتم بمقتضاها تشغيل الجنسين بأكبر قدر من « الفاعلية » فى الصناعات المختلفة ٠

وفى المهن أو الحرف التى يستطيع أن يشغل منها النساء « النسبة » المخصصة لهن فيها ، وأن يعملن نفس عبء العمل الذى يقوم به الرجال ، فأن التداخل ، أو التفاعل ، بين العرض والطلب سوف يعمل على تقوية الاتجاه نحو تحقيق مبدأ الأجر المتكافيء المشار اليه ٠

ان مبدأ الأجر المتكافيء هذا ، والذى يدفع عن « **العمل** » ذى المستوى الواحد من حيث القيمة والأهمية – يمكن أن يساعد النساء فى كفاحهن من أجل ازالة كل أوجه التحيز المجحف ، أو التفرقة اللامعقولة **Irrational** المستخدمة ضدهن ٠٠ والتى تقيد من مجال العمل والاستخدام فى وجوههن بلا مبرر ٠

كما أن تطبيق هذا المبدأ سوف يكون ذا قيمة بالنسبة للرجال ، بفضل ازالته لذلك الخطر الذى يتمثل فى أنه فى بعض المهن ، قد يتعرضون لفقـــد أعمالهم كى يعطيها أصحاب الأعمال للنساء القانعات بالأجور الأقل !

ومن ناحية أخرى ــ خاصة فى الدول التى تشكو من معدلات مرتفعة من البطالة ــ فان الواجب أن نعترف بأن الأخذ بمبدأ الاجر المتكافىء مقابل العمل المتكافىء فى **قيمته والتزاماته** ، قد ينطوى على « احتمال » التقليــل من فرص الاستخدام المتاحة أمام المرأة !

الاستغلال فى أشكال ، وأساليب ، دفع الأجور (بحث لمنظمةالعمل الدولية)(*)

بالاضافة الى تلك الحاجة التى تقتضى تثبيت الأجور عند مستويات معقولة ومقبولة ، نجد من الضرورى ، واللازم كذلك ، أن يتسلم العمال ، بصفة منتظمة مستحقاتهم بالكامل ٠ الا أن بعض أصحاب الأعمال ــ ممــــن لاخلاق لهم ــ قد تحايلوا على مسئوليتهم فى هذا الشأن ٠٠ ومن ثم ، كان من اللازم ، والمحتم ، حماية « العمال » ضد هذه التجـــاوزات والمساوىء الظالمة ٠

ان مثل هذه الاجراءات والتدابير الواقية ، لها أيضا قيمتها (النسبية) بالنسبة لأصحاب الاعمال الصالحين ، ممن سيعانون هم ايضا من اقتطاع حقوق العمال على هذا النحو الجائر بواسطة أولئك المنافسين لهم ممن يدفعون للعمال أجورا أدنى من المعدل المحدد لهم قانونا ٠

(*) مقتبس بتصريح خاص عن بحث للمنظمة المذكورة بعنوان « تعليم العمـــال » (طبع جنيف سنة ١٩٦٨) ٠

التجاوزات فى نطاق « الأجور العينية » :

ان احدى هذه « التجاوزات » الجائرة التى مورست فيما مضى ، هى تلك التى ظلت تجرى ، فترة من الزمن ، على أساس دفع جزء مهم من الأجر « **عينا** » ، فاذا كان جزء صغير فقط من الأجر يدفع نقدا ، فأن العمال يكون لهم عندئذ بعض الحرية فى شراء السلع التى يرغبون فى الحصول عليها من الأسواق ٠٠ وقد تكون « **السلع** » التى يتم توريدها للعمال (أى الجـــانب **العينى** من الأجر) من صنف ردىء أو منحطة القيمـــة ٠ وهـــذا كان ينطبق بحق ـ وبصفة خاصة ـ على السلع السريعة البوار والتلف (وهى على الأغلب « الأغذية » (Fcods) ٠ وفى ظل الظروف المناسبة ، لا يوجد ثمة اعتراض ـ بل قد يوجد حتى بعض النفع ـ اذا تولى أصحاب الأعمـــال شراء الأغذية والسلع الأخرى من أصناف ملائمة ثم توزيعها على العمـــال بسعر الجملة أو حتى بأسعار « معانة » (أى مدعمة) على أن العمال يجب ، مع ذلك ، حمايتهم من قبول سلع رديئة كجزء عينى من أجـــورهم ٠٠ أو أن يطلب اليهم شراء مثل هذه السلع من مخـــازن الشركات التى تدار أيضـــا بواسطة أصحاب الأعمال بقصد تحقيق ربح خاص لهم ٠

وكان بعض العمال يعطون جزءا من أجورهم على هيئة مواد سلعية من نوع تلك التى يقومون بأنتاجها ٠ مثال ذلك ، كان عمال المناجم يحصلون على بضعة أطنان من الفحم فى كل عام (لاستهلاكهم الخاص هم وأسرهم) ٠٠

كما كان عمال المزارع يحصلون أحيانا على جزء من أجورهم فى صورة كميات معينة من محصول البطاطس (أو أى محصول آخر يقومون بأنتاجه ٠) .

ان هذه الصور المتباينة من أشكال الأجر العينى ، بدأت ، وقتئذ تشيع وتعرف اصطلاحا باسم نظام ال (Truck (*) معينا) وكان هـــذا

(*) أى الاجر العينى « المرسل شحنا » (!!) لانه على صـــورة « كم سلعى » معين كان يوضع فى عربات ترسل الى العمال فى بيوتهم (المترجم) ٠

النوع من الأجر يساء استخدامه (من جانب أصحاب الاعمـــال) اساءة بليغة ، مما اضطرت معه عدة دول الى سن واصدار قوانين سميت قوانين ال (Truck) بقصد تنظيم طريقة « الدفع العينى » للأجـــــر ، أو حتى حظره ٠

ان بعض الأعمال تتطلب من رجال الأعمال أن يدفعوا كل الاجر للعمال نقدا ، على حين يدفع الآخرون ـ على وجه منتظم تماما ـ جزءا محدودا من الأجر « عينا » وهذا الجزء محدد تحديدا كافيا الى الحد الذى يتلقى معــه العمال ـ فى مقابله ـ قيمة مناسبة له أو حتى منافع معينة تقابله مثل تقديم وجبات غذائية طيبة (بكانتين) المصنع لقاء أسعار مناسبة ٠٠ وغير ذلك من المنافع (التى تفيد العمال) على نحو أو آخر ٠٠

وفى كثير من الدول النامية نجد أن عادة دفع جزء مهم من الأجر عينا ، مازالت تشكل مشكلة خطيرة ٠٠ ففى معظم الدول الافريقية ـ على سبيـــل المثال ـ يعيش الناس ، بصورة تقليدية ، داخل قرى صغيرة ، فى بيوت من صنعهم هم ، ثم يعكفون على زراعة وتفليح الأرض القريبة من بيوتهم (أو بالأحرى أكواخهم) الأرض المملوكة للاسرة أو للعشيرة ٠ وتحتـــاج تنميـة الصناعة والزراعة هناك الى خدمات عدد كبير نسبيا من قوة العمل بالقرية ، مما يسبب نقصا فى انشاء الاكواخ والمساكن ٠٠ ونقصا فى خدمات أخرى ٠ ولقد غدا من عادات رجال الاعمال أن يقدموا المساكن وحصص الطعام ، وفى بعض الدول يقدمون كذلك الملابس والرعاية الطبية اللازمة ٠٠ والواقـــع ، يقدمون الاحتياجات الأساسية اللازمة للمعيشة بالنسبة للعمال ، أما بالنسبة لظروف الوقت فانه لا يمكن عمل أى شىء آخر الا فى حدود ضيقـــة ٠ وقد سنت المجالس التشريعية ، وكذا المستعمـــرات ، قوانين وضعت أساسا للحد الأدنى من الاحتياجات الخاصة بالتغذية ، ومن أراضى البنـــاء ، ومن « التهوية » داخل البيوت والمساكن الخ ٠٠ وهذه كانت ، فى الحق ، سياسة

سليمة تواجه الموقف بتبصر وحكمة وفهم ، ولو أن مستويات الخدمة المقدمة كانت جد منخفضة مع ذلك ·

ومما أدى الى زيادة تعقيد الموقف ، أن كثيرا من العمال كانوا ومازالوا من العمال المهاجرين هجرة وقتية (*) ·· وبعضهم ممن قدم من أماكن بعيدة ، ويعتزم ــ اذا لم ترضه الأحوال ــ أن تكون اقامته (في ظل الأجوال السيئة) لفترة قصيرة ، يعود بعدها وقد كسب شيئا يأخذه معه الى أهله ·

ولن يتسنى حل هذه المعضلة حتى يستطيع العمال أن يعيشوا عيشة مستقرة مع أسرهم وفى بيوت أو « أكواخ » يملكونها فعلا ·· ثم يشترون الطعام واللباس الذى يروق لهم هم من الدكاكين والحوانيت رأسا ، حيث تكون لهم بعض الحرية فى اختيار السلع التى تناسب أذواقهم · وبعبارة أخرى ، حتى يتسلموا أجورهم نقدا ، وليس بالنظام الراهن الذى يفرض عليهم تسلم جزء منها عينا · وفى نفس الوقت ، لا توجد هناك البيوت الجاهزة للسكن ولا الحوانيت المهيأة للبيع لهم ، ولا يمكن تقديمها بين يوم وليلة · وتنحو سياسة التشكيلات النقابية ، فى ظل هذه الظروف ، الى الكفاح من أجل تحقيق سلسلة من التغييرات الاجتماعية الضرورية ·· وفى الوقت ذاته ، الضغط بصفة مستمرة من أجل تحقيق بعض التحسين فى تلك « المستويات الدنيا » التى سنتها القوانين « الاستعمارية » فى هذا الصدد ·

وبالطبع يجب أن نعرف أن بعض المنافع والمزايا « الهامشية » تعد شكلا محسنا ــ على أى الاحوال ــ من الأجر العينى · كذلك وجبات العشاء التى يستمتع بها « المديرون » (مديرو هذه الشركات والمؤسسات) على حساب الشركة · كذلك نجد أن قسائم (أو فواتير) الوجبات التى تقدم لمستخدمى « الكادر الكتابى » (بالشركات) فى مدن كبرى كلندن ــ لاستخدامها فى المطاعم القريبة من مقر أعمالهم ــ تعد نوعا مشابها للأجر

(*) وهى عمالة تشبه ، الى حد ما ، عمالة الترحيل عندنا فى مصر (المترجم) ·

العينى ٠ والحق أنه ليكون من السخف الواضح ، أن نضع ـ كقاعدة لا يجوز كسرها أو الخروج عليها ـ مبدأ وجوب دفع أصحاب الاعمـــال كل شيء « **نقدا** » ، ولا يدفعون شيئا قط « **عينا** » ٠٠ والشيء المهم هو أن الأجـــور ينبغى دفعها على النحو الذى يختاره العامل ، والذى يوافق النمـــط الذى اختاره لحياته ـ وهذا يعنى ـ بالنسبة لنظم الاغراض ـ أنه يجب أن يحصل على أجره « نقدا » وينفقه شخصيا على النحو الذى يظـــن أنه أفضـــل له ولاسرته ٠

الخصم من الأجر فى مقابل العمل الناقص :

وثمة نوع آخر من التجاوزات أو الاساءات (Abuses) يتمثل فى تلك « المبالغ المخصومة » من أجور العمال ، بدعوى وجود عيوب أو أوجه قصور ونقص فى انتاجهم ، أو احداث أضرار بالآلات والماكينات التى يعملون عليها ، أو اضاعتهم للأدوات التى يستخدمونها فى العمل الخ ٠

والواقع أن المبالغ التى تخصم « **تحكميا** » بنسب كبيرة ، وكما يقررها أصحاب الأعمال أو مديرو أعمالهم ، يمكن أن تكون تصرفات غير عادلة الى أكبر حد ، بالنسبة للعمال ، فهى تقلل الى حد جوهرى من أجورهم وتحطم معنوياتهم ذلك أنهم قد يتهمون حتى بعيوب وأخطاء لا دخـــل لهم فيهـــا ، وليست نتيجة أخطاء ارتكبوها !

وهذه المبالغ المخصومة ، أو بالأحرى هذه الغرامات « المفروضـــة » ، تنظم الآن عن طريق الاتفاقات الجماعية ، التى تحظـــر عادة مثل هــــذه « الخصومات » أو تقيدها فى حدود مبالغ صغيرة جدا (تكاد تكون اسمية) على سبيل المثال ، فى حدود ٥ ٪ من الاجر الاسبـــوعى ٠٠ وتترك هـــذه « الاتفاقات » صاحب العمل حرا قانونا ، بعد ذلك ، فى فصل العمال الذين ينتج عن توالى ، أو تكرار ، اهمالهم وتقصيرهم ، قصـــور فى الانتـــاج أو ضرر يلحق به بصورة غير عادية ٠

وفى صناعة الفنادق والمطاعم ـ على سبيل المثال ـ نجـــــد أن تحطيم الأطباق والاكواب والاوانى ، وما الى ذلك ، مما يكون العامل هو السبب فيه بأهماله وتقصيره ، قد يلزم به العامل ، بحكم إتفاقات معينـــة فى هــذا الشأن ولكن يغلب أن يكون المبلغ الذى يخصم من أجره ـ لقاء هذا الأهمال ـ محدودا فى نسبة مئوية معينة من قيمة الأدوات والاوانى التى تحطمت ·

كما أن « الغرامات » التى تفرض مقابل الخروج على مقتضيات النظام فى أماكن العمل ، شىء تحظره بعض « الاتفاقات الجماعية » فى بعض الدول · فقد أصبحت مثل هذه الامور موضع تنظيم دقيق بحيث تعين لمبـــالغ هــذه « الغرامات » ،ولطرق دفعها ، حدود ·· كما تعطى للعمال حق التظـــلم من هذه القرارات التى تفرض عليهم مثل هذه العقوبات ، واستئنافها أمام لجنة مشتركة (Joint Committee) ·

الحد الأدنى المضمون من الأجر :

العمال الذين يعملون بالقطعة قد يضمن لهم الحد الادنى من الاجـــر الزمنى (*)(Time - wage) ·· وذلك عن طريق الاتفاقات الجماعية ، أو المشتركة (**) (Collective agrecments) وكذلك عن طـــريق مجالس الاجـــور (Wage - Boards) ، (وتسمى أحيانا « لجان الاجور ») من أوامـــر وتوجيهات فى هذا الشأن · وحيث أن دخول العمال من هذا النوع من الأجر ، تعتمد على كمية انتاجهم ، فأن أى شىء قد يعطل ، أو يعـــوق ، من عمــلهم سوف يقلل بالتالى من حجم انتاجهم ، وبالتالى من معدل دخلهم · فالنساج الذى ينجز « طريحة » عمله الأسبـوعى دون تعويق ما ، قد يحصــــل ـ على

(*) هو الاجر الذى يحسب طبقا للفترة الزمنية التى انقضت فى انجاز العمل المطـــلوب (المترجم) ·

(**) هى اتفاقات تعقد ما بين العمال ، أو نقاباتهم ، من ناحية وبين أصحاب الاعمال من ناحية أخرى (المترجم) ·

سبيل المثال ــ على ٣٦ دولارا ، فاذا كان عمله ، مع ذلك ، قد تعرض للتعويق لفترات طويلة ، ولا دخل له فى ذلك ، فأن انتاجه سوف يقل وينكمش كثيرا ، وبالتالى ينخفض دخله من أجـــــره ربما الى حـــدود (٢٤) دولارا فى الأسبوع !

وقد يكون مثل هذا التعويق متسببا عن عيـــوب فى الآلات والماكينـات يقلل من انتاجها (كما لو تحطم جزء فيها أو تعطل) أو قد يبقى متعطلا فترة فى انتظار خيوط الغزل ، ومن ثم يكون من غير الانصاف بداهة أن يعـــانى مثل هذا العامل بسبب أخطاء وقعت من جـــانب « الادارة » ، لامنـــه ٠ ولحمايته من مثل هذه « الخصومات » البليغة ، فى « الاجر » الذى يستحقه ، فأن من الممكن ضمان حد أدنى من الاجر له ٠ ولنقـــل (٣٠) دولارا فى الأسبوع ٠ ان مثل هذه « الضمانات » لها أيضا أثرهـــا فى حث أصحـاب الاعمال التى يتم انتاجها (بنظام القطعة) على كفالة عدم التعويق أو تقليل دواعيه الى أقل حد ممكن ، حتى لايضطروا الى دفع أجور للعامل ، عن وقت ضائع فى غير انتاج أو عمل ٠

وبعض الحرف والمهن قد تكون عرضية لعوامل مجهـــولة ــ أو غير مؤكدة ــ بخصوص كمية العمل الواجب انجازه ، ومع ذلك ، فمن المهم تماما أن يكون متاحا لها العدد الكافى من العمال لمواصلة الانتاج دون تعطيـــل أو تعويق ٠ وقد تنص الاتفاقات التى تعقد فى هذا الصدد على أن عمال البناء ــ مثلا ــ ممن تسلموا عملهم ، سيؤجرون عن نصف يوم أو عن يوم ، حتى ولو حالت الأحوال الجوية السيئة دون مواصلة العمل « الخـــارجى » الواجب انجازه ٠

وهناك « اتفاقات » أخرى مماثلة ، تتم فى الموانى المختلفة ، بالنسبة لعمال بناء السفن ٠ وبعض الصناعات (على سبيل المثال صناعة السيارات

وصناعة الملابس الجاهزة) تعتبر صناعات موسمية (Seasonal) — أو فصلية — ومن ثم تطرأ ، فى كل عام ، فترات بطء وانكماش عندما يفصل بعض العمال ، على حين يعمل آخرون لفترات قصيرة . وفى مواسم أخرى قد تكون الصناعة على أنشط ما يكون حتى ليقتضى الأمر أن يعمل العمال أوقاتا اضافية . ولقد أثير التساؤل مع ذلك ، بشأن ما اذا كان من الممكن عمل « ترتيبات » معينة لضمان أجر سنوى معين للعمال .

ان مثل هذا « المشروع » قد أخذ به فى بعض الاتفاقات الجماعية التى تتم فى نطاق « صناعة السيارات » بالولايات ، حيث تسنى ضمان أجر سنوى للعمال ، بمعنى أنه اذا كان « **حاصل** » دخل العامل خلال العام كله — بالاضافة الى أى مبالغ خاصة بالتأمين ضد البطالة قد تدفع له — أقل من معدل المبلغ المضمون ، فأن على « **الشركة** » أن تقوم بدفع « **الفرق** » له .

الفصل الحادى عشر

الاتحادات العمالية ، والايحاء بالقوة والثقة ، والمشاركة فى اصدار القرارات

تعليق تمهيدى :

النواحى الحسنة والنواحى السيئة فى الاتحادات العماليـة (والتشكيلات النقابيـة)

يمكن أن نعالج مسألة الاتحادات العمالية ، أو ننظر اليها هنا ، على اعتبار أنها من قبيل تلك الجهود التى تبذل من جانب « **العمال** » بقصد حماية حقوقهم ومصالحهم فى كل الارتباطات والعقود والاتفاقات — التى عرضنا لها هنا فى دراستنا الشاملة هذه — وكاجراءات واقية ضد ممارسة السلطة غير المتكافئة (أى من جانب مركز القوة !) فى الشركات والمؤسسات ، وكل ما ينجم عنها من اساءات وتجاوزات . كما يمكن اعتبار هذه « **الاتحادات** »

بمثابة اداة تمكن العمال من المشاركة فى تلك « **القرارات** » التى تمسهم ـ ليس القرارات الخاصة بمبالغ الأجور وطرق دفعها (وغير من المسائل والموضوعات التى يتم التفاوض بشأنها فى الاتفاقات الجماعية) ـ بل أيضا تلك القرارات الخاصة بشكاوى وتظلمات العامل الفرد ، وكذلك أنواع القرارات التى تصدر عن « **اللجان المشتركة** » التى تتألف من ممثلين لعمال وآخرين للادارة ، للنظـر فى موضوعات تتعلق بصحة العمال وسلامتهم المهنية ٠

وتعتبر هذه « **الاتحادات** » ذات أثر أكثر فعالية بالنسبة لجانب من تلك المسائل والموضوعات ، منها بالنسبة لجانب آخر !

ويميل شراح « **اقتصاديات العمل** » الى الشك فيما اذا كانت هـذه الاتحادات قد قامت باللازم والواجب عليها ، لرفع مستويات ، أو معدلات ، الاجور السائدة ، ولو فى المدى الطويل ٠

ومن ناحية أخرى ، قد تكون هذه « **الاتحادات** » ذات أثر فعال فى رفع معدلات الاجور التى تدفعها « **شركة** » معينة ، لتتناسب مع المعدل السـائد للاجر ، بوجه عام ، على مستوى « **الصناعة** » التى تعمل فى نطاقها هـذه « **الشركة** » ٠ كما أن هذه « الاتحادات » قد حققت قدرا طيبا من النجاح فى تنظيم ، وترتيب ، اجراءات التظلم أمام العمال ، وقد يكون ذلك أهم انجاز قامت به ٠٠ وهو فى الحق ، انجاز يكفى فى حد ذاته لجعل هذه « الاتحادات » تستحق أن توجد فى نظر أعضائها (أنظر كتاب ـ نيل تشامبرلين : « الشركات والاتحادات النقابية » ـ طبعة ادوارد ماسون) ٠٠ وكذا كتاب (« الشركات فى المجتمع الحديث » ـ طبعة كمبردج سنة ١٩٦٦ ٠)

وحتى فى حالة ما تكون هذه « **الاتحادات العمالية** » ذات أثر فعال فى حماية ، وتنمية ، مصالح العمال ٠٠ وفى تحقيق النظم الديمقراطية داخلها ، وحين تكون محظوظة كذلك فى اختيار رجال مستنيرين ، غير ملونين (من حيث طهارة الأيدى والذمم) ليكونوا « **قادة** » لها ـ فأن « **الشركات** » يكون

لها بعض « التحفظات » بشأن ما اذا كان وجود مثل هذه « الاتحادات » يعد شيئا ، أو وضعا ، صالحا فى المجتمـــــع ، أم ان الامـــر على العـــكس من ذلك ؟

وقد لا تكون هذه « الاتحادات » شيئا حسنا بالنسبة للشركات والمؤسسات اذا ما عملت على رفع معدل التكاليف والنفقات التى يكون على هذه الشركات والمؤسسات دفعها وهو أمر ليس من السهل دائما الاستمرار فيها ، أو قد تكون هذه « الاتحادات » شيئا طيبا بالنسبة للجمهور ، فى حالة ما اذا كان من الميسور أن تتكفل الشركات والمؤسسات بهذه النفقات (الا أنه فى هذه الحالة قد تنضم الاتحادات العمالية ، الى الشركات لاستغـــلال موقف احتـــكارى معين !) .. وليس مما يدخل فى التقدير أو الحسبان أن تعد الشركات مخطئة من الناحية الاخلاقية ، حين تعمد الى مقاومة ارتفاع « التكاليف » — الذى تتوعدها به الاتحادات العمالية — حتى حين تكون هذه المقاومة فى غير صالحها تماما !

وفوق هذا نجد أنه حتى بالنسبة لافضل الاتحادات العمالية ، قد يكون له آثاره السيئة رغم ذلك ، اذ قد يستهل علاقة عدوانية ، لم يكن أحد ليشعر بها ، ويعمل على تحطيم روابط الطمأنينة والثقة بين العمال والادارة ، ويتلف صلات الولاء — ولاء العمال — للشركة وللاغراض التى تخدمها .

هذا الى أن « الشركات » تود فى بعض الاحيان — لو سمح لها بذلك — ذكر هذه الاعتبارات والظواهر ، وقد تكون غير مخلصة فى نواياها حين تكشف عنها ، أو قد تكون سليمة النية فعلا ، لكنها تعمى — رغم ذلك — عن هذا العارض بين آرائها بشأن علاقاتها بمستخدميها ، وبين آراء هؤلاء المستخدمين أنفسهم ، هذا ويصعب الاعتقاد بأن تلك الاعتبارات والظواهر لا تنطوى أحيانا على قوة أصيلة (تؤكد من أهميتها .) وفوق هذا كله ، هناك حقيقة غير سارة مؤداها أن بعض العمال لا يذهبون بمحض اختيارهم الى الانخراط فى سلك هذه « التشكيلات النقابية » .. لكنهم يجبرون رغم ذلك على دفع رسوم

الاشتراك (أو على الاقل دفع بعض التبرعات على سبيل المساهمة فى نفقات ومصاريف « الاتحادات » ، بدلا من دفع تلك الرسوم بصفة منتظمة) ·· كما تتولى هذه « **الاتحادات** » تقييد الحريات بطرق أخرى ! على سبيل المثال ، قد يشعر أولئك العمال الذين لا يرغبون فى المضى فى اضراب من اضرابات ، باضطرارهم ــ رغم ذلك ــ الى رفع أصواتهم بتأييده ومناصرته ، والا فهم بغير هذا الموقف يعملون على اضعاف مواقف « **اتحاداتهم** » فى « **المساومات** » التى تدخل فيها مع الشركات ورجال الاعمال من أجل صالح العمال : ولذلك فان الشركات تجد نفسها فى بعض الاحيان ــ بسبب هذه الاعتبارات ــ فى موقف من يرى ويعلن أنها بمقاومة الاتحادات العمالية فى بعض التصرفات والاتجاهات ، انما تعمل ــ حسب دعواها ــ من أجل حماية حريات عمالها ومستخدميها ، والحفاظ عليها ·

ولكن الشركات ــ كما هو حادث ــ مقيدة فى تنفيذ مثل هذه المزاعم والادعاءات فالقوانين التى تحمى حقوق العمال فى تنظيم صفوفهم ، وفى قيامهم بمساومات جماعية ــ تحرم وتمنع ، قيام الشركات باستخدام خطط « تكتيكية » معينـة ، قد يكون وراءها تعويق قيـام (أو تشـكيل) مثل هذه الاتحادات · وبمقتضى بعض القوانين ، حرم على « الشركات » أن تسمح بحرية انتصارها لعمالها ضد تشكيلاتهم النقابية ·· أو حتى بمناصرتهم فى دعاويهم المرفوعة منهم ضـد هذه التشـــكيلات ، وحتى لو كانت مثـل هذه « الدعاوى » قائمة على سبب حقيقى وعادل !

ومن المفهوم بداهة أن تجد « **الادارة** » أن مثل هذه القيود من المتعذر تحملها ، حين تجد نفسها مواجهة بمطالب ، ودعاوى الاتحـادات النقـابية « المتعاونة » (والتى هى على حق فى مطالبها « المعقولة ») · والحق ، كم يـكون المـوقف أكثر دعـوة الى التثبيط والاحبـــاط فى حـالة ما اذا كانت « **الاتحادات العمالية** » ليست من قبيل تلك التشكيلات « المتعاونة » أو الافضل

من غيرها نظافة سمعه وحسن تفاهم • فبعض الاتحادات ، مع الاسف ، أبعد ما تكون عن اتباع الاساليب الديمقراطية ، وبعضها الآخر فاسد وغير طاهر الذيل ! وفى أسوء الحالات ، يترك زمام أموره للمهيجين والمشاغبين ، ومن أشبه برجال العصابات (Mobsters) وأعوانهم !

أما ما قد يطلب من الشركات فعله ، أو الامتناع عن فعله ، فى مواجهة هذه الاتحادات والتشكيلات النقابية ، فهذا موضوع يجب أن يحدد بشأنه ، أولا ، ما هو الصواب وما هو الخطأ هنا • ولكن بعد أن ندخل فى حسباننا ذلك التفاوت القائم بين الاتحادات المختلفة وكذا تلك الفوارق التى تميز شركة عن أخرى •

قضية « AFL - Cio » (*) بشأن المطالبة بحق التشكيل النقابى

لماذا الاتحادات النقابية ؟

هل حاولت مرة أن تدخل الى « مخزن » من المخازن التجارية ، « المحلية » ، التى تعمل بها ، لتسال عن « **المدير العام** » لها ، لتراه ؟ أو هل ذهبت مرة الى مكتب التليفون المحلى لتطلب تحديد موعد لمقابلة السيد رئيسه الادارى (بقصد التحدث اليه فى أمر يهمك) ؟

ولقد تكون طالبا بمدرسة عليا •• أو واحد من « ملايين » الطلبة بالكليات والمعاهد العليا فى أميركا ، فكم من المرات تحدثت الى رئيس المعهد أو الكلية (أى **العميد**) الذى يشرف على هذه الكلية أو ذاك المعهد ؟ ومن أجل هذا الغرض — غرض المقابلة والتحدث — كم مرة تحدثت شخصيا الى أستاذك فى « **قاعة المحاضرات** » الواسعة المزدحمة بطلابها ، والمكتوب على بابها (القاعة الاولى للدراسات الانسانية) أو ما هو من قبيلها ؟ والآن لنفرض انك فى هذا العالم تعمل من أجل تحصيل رزقك كمهندس أو كفنى ، أو كادارى ، أو حتى

(*) « الرابطة الاميركية الفدرالية »

كمستخدم كتابى ، فى أحد المطارات التى تنطلق منها المركبات الفضائية (الى الفضـــــاء الخـــــارجى ـ (Aerospace) أو تعمـل باحدى شـركات الالكترونيات أو شركات التأمين ٠٠ أو فى احدى الشركات الكبرى المشتغلة بصناعة من الصناعات الأساسية ، كالحديد والصلب ، أو السيارات ، أو تجهيز الاطعمة المحفوظة ٠ أو تعمل كعامل من عمال البناء المهرة ٠ ثم تشعر أنك فى حاجة ـ ذات يوم ـ الى اجازة ، لتنتقل الى مسكن جديد ، أو لترعى شئون بيتك فى هذا اليوم ، نظرا لشدة مرض زوجك (مثلا) ٠ أو قد تكون أنت وقعت مريضا ، دون أن تتوقع ذلك فلم تستطع مغادرة الفراش الى عملك ٠ هل تتصل بالمشرف عليك ، أو برئيس القسم الذى تعمل به ، لتطلب اليه منحك « الاجازة » التى تحتاج اليها ؟ ثم ماذا لو أنه قال لك ـ هذا المشرف أو المدير ـ بصـريح العبارة « لا » ؟ ! ماذا عساك فاعل عندئذ ؟ هـل تذهب الى المـدير الاعلى ؟ (رئيس مجلس الادارة مثلا ؟ !) أو لنفرض « الوضع » فى صورة أخرى ، هو أنك ظللت عاملا مخلصا ونشيطا وكثير الانتاج ـ طوال العام أو العامين الاخيرين ـ وكنت تعلم كذلك أن الشركة تسير فى أعمالها سيرا حسنا ، وتكسب أموالا كثيرة ـ وأنك تريد أن تظفر بعلاوة تحس أنـك أهل لهـا ، لان عملـك ونشاطك يقدران بأكثر مما يعطى لك من أجر ـ فهل تسأل فى ذلك رئيسك ؟ وماذا اذا قال لك رئيسك : « لا » أو قدم لك بضع « بنسات » ؟

ما الذى تفعله عندئذ ؟

أو لنفرض أنك كنت مستخدما مخلصا ومجدا لمدى ١٧ عاما ، وأن لك زوجة وأولادا بالمدارس العليا يتطلعون الى التخرج فى الجامعات وأن يظفروا بنصيبهم العادل أو بمراكزهم الملائمة فى البيت وفى المجتمع ـ وكنت أنت فوق الاربعين من عمرك ،وأن سن التقاعد بالنسبة لك ما زال يومه بعيدا ـ ثم حدث أن شركتك اندمجت ـ ذات يوم فى شركة أخرى أو استولت عليها شركة من الشركات الاقوى والاكبر ٠٠ وأن « الادارة » الجديدة رأت الاستغناء عنك

بدعوى حاجاتها الى مستخدمين أصغر سناوإن هذه هى السياسة الجديدة للشركة . أو أن ادارة الشركة تريد مزيدا من الانتاج الفعال ، فكان أن وضعت آلات وماكينات جديدة ، من تلك التى يسمونها الآلات « ذاتية الحركة » (Automated) مما تسبب عنه الاستغناء عن وظيفتك (وعنك أنت بالجملة) ؟

فماذا أنت فاعل عندئذ ، والى من يمكن أن تتحدث لكى يحصل لك على عمل جديد ، أو يضعك فى عمل آخر بعد أن تتلقى تدريبا جديدا عليه (عن طريق برامج التدريب المتجدد (Retraining Course) . فماذا عساك فاعل للحفاظ على مركزك فى مجتمعك أو وسطك ؟!

فى كل حالة من هذه الحالات ، ماذا فى امكانك — **كفرد** — أن تفعله لكى تحمى نفسك ورزقك (وهو أيضا رزق من تعولهم) ؟ ومن ذا الذى يملك الكلمة النهائية اذا لم توافق على مثل هذا القرار (الجائر) الذى أصدره صاحب العمل ضدك ؟

والآن ، تأمل ، أو فكر مليا ، فى أن هناك الملايين غيرك من أصحاب الاجور والمهايا — مثلك أنت — ممن يعملون فى شركات قد تصبح يوما مؤسسات أكبر حجما وأوسع نطاقا بالمساهمة ، بعد أن كانت محدودة أو شخصية ؟

ان بعض الناس يقولون انك لا تستطيع أن تكافح « **السلطات** » أو أن تقاوم رئيسك . والواقع ، أنه فى ظل نظام ديمقراطى ، يكون مثل هذا الكلام غير صحيح أو سليم . نعم ، تستطيع أنت أن تقاوم الجميع وأن تعارضهم ، وهذا هو ما تقوم « **الاتحادات العمالية** » وتتكون ، من أجله .. على وجه التحديد ، أى أنها تعمل على انشاء صرح « **الديمقراطية الصناعية** » فى قطاعنا الصناعى ،والحرفى ، الخاص .. وأيضا فى محيط شركاتنا التى تتجه الى التوسع والتضخم بطريق الاندماج الاقتصادى فى غيرها ، كاتجاه « سائد فى السوق — Corporate — Oriented Economy

ان هذه الاتحادات والتشكيلات ، انما تقوم لتمثيل مصالح الفرد حينما تصطدم به الشركة أو المؤسسة ، أو حين يخفق هو ــ كعامل فرد ــ فى اقناع الشركة به ، لتقدره وتقتنع به ٠٠بل وتنشأ هذه التشكيلات أيضا لتمثيل الموظف الحكومى أو العــام ، اذ يســعى بدوره لان يســتظل بظل نظام الديمقراطيــة الصناعية ومد نطاقها الى عمله وظروف هذا العمل ٠

والآن أنظر الى هذا الامر على النحو التــالى ، وهو أنه بدون نظــام « **المساومة الجماعية** » يغدو المستخدم الفرد ، أو العامل الفرد ، لا صوت له ، وموضع كل لون من ألوان القرارات « التحكمية » يتراءى لرب العمل اصدارها وقد يستثنىمن هذا الحق المطلوب لرب العمل ، بعض المستويات التشريعية الدنيا (التى تقرر بعض الحقوق للعمال) ــ وفيما عدا ذلك يكون رب العمل حرا فى تحديد ساعات العمل الواجب على العامل اشتغالها (يوميا وأسبوعيا)

وكذا مستويات المهايا والاجور (وقد يحرم من بعض الاجازات كذلك) ٠ بل ان « رب العمل » يحدد التعيينات اللازمة للعمل ، وكذا حصص الانتاج وحين يكون الامر متعلقا بالعلاوات أو الترقيات، يقوم بمنحها لمن نالوا عنده الحظوة، وباهمال غيرهم من ذوى الكفاية الاعلى بل ومدة الخدمة الاطول (!!) ٠٠ كما يستطيع ــ كرب عمل ــ أن يسرح (أو حتى يفصل نهائيا) من يختار تسريحهم أو فصلهم من العمل ، لاى سبب من الاسباب ٠٠ أو حتى لغير ما سبب ٠ انه ، باختصار ، يستطيع المناورة فى قواعد « ميثاق الشــــركة » ، بل وأن يطرحه جانبا ويغض النظر عنه !

انه يستطيع ، فى الواقع ، أن يكون « **دكتاتورا** » ، غير مسئول أمام أحد اللهم الا أمام نفسه (!!) فلا الديمقراطية ولا احترام الذات الانسانية يكون لهما أى « مكان » فى نظام كهذا النظام الجائر المطلق ٠

وفى « أمة » ما من الامم ، قد يكون « **الدكتاتور** » المتولى الحكم فيها ــ

اذا كان صالحا أو خيرا ـ عـــاملا ليل نهـــار على تحرى مصـــــالح رعاياه ، وخدمتها والالتزام برعايتها ٠٠ لكن لا بديل ، مع ذلك لتلك «**النظم الديمقراطية**» السمحة الممكن تطبيقها فى محيط العمل والعمال ٠٠ وليس ثمة ما يقوم مقام « **المساومة الجماعية** » أو يغنى غناءها فى مثل هذا المقام ٠

فحيث تكون هناك « **مساومة جماعية** » ، فان العامل الفرد يصبح له صوت ولا يعود موضع قرارات تحكمية ، أو جائرة ٠٠ ويغدو من حق العامل المشاركة مع غيره من العاملين ـ بل ومع صاحب العمل نفسه ـ فى مسئولية انشاء ما يلزم من « **اجراءات** » أكثر انضباطا للعمل ، يتسنى بها تحديد الاجور على وجه منصف وعادل ٠٠ وكذا ساعات العمل ، ومعدلات الانتاج ، ونظام العلاوات والترقيات ، وسياسات الفصل والتسريح ، وكذا الجزاءات التى توقع فى حالة خرق قواعد العمل الضرورية لانتظامه وفاعليته ٠

وكجزء من الاتحاد النقابى ، تستطيع ، كعامل ، أن تكون لك « **القوة** » التى تنشأ من التجمع والتعدد داخل اتحادك العمالى ، أو تشكيلك النقابى ، كما تكون لك القدرة ـ مع غيرك بداهة ـ على استخدام عاملين من ذوى الكفاية ، وكذا مفاوضين باسمك ، ومحامين يدافعون عن حقوقك ، وباحثين متخصصين ، وغيرهم ممن هم مهرة فى عمليات « **المساومة الجماعية** » ، واجراءاتها ٠

هذا ، وعن طريق اندماجك كعضو فى مثل هذه الجماعات النقابية ، أو المهنية ـ نعم ، عن طريقها وحدها ـ تكون لك القوة التى تتيح لك التفـــاوض والتساوم مع رب العمل (أو الادارة) على أساس من المساواة ، أو ما هو قريب منها ٠

وقد لا تجد جميع الاجابات ، أو الحلول الشافية ، بالنسبة لمشاكلك التى تصادفك فى عملك ، اذا ما أصبحت عضوا فى أحد هذه « **التشكيلات النقابية** » لكنك ، على التحقيق ستكون حرا فى مشاكلك ومطالبتك بتقديرها وبحثها ٠ وهذه هى وظيفة ممثل العمال بالحانوت ، أو الدكان ، أو الورشة ، أو المخزن

التجارى ·· أو « **ممثلهم** » النقابى بالقسم الذى يعمل فيه) بالشـــركة أو المؤسسة أو المصنع) ·· أو وظيفة « لجنة الشكاوى والتظلمات » ووكلاء أصحاب الاعمال الخ ··

فاذا كنت لا ترغب فى المهام أو الاعمال التى يزاولونها (نيابة عنك) فأمامك فرصة كافية لتعديل ما ترىتعديله · فهم ليسوا عاملين معينين (أى مفروضين فرضا عليك) ·· بل هم مجرد أشخاص شاركت **أنت** فى انتخابهمع زملائك واخوانك من العاملين الآخرين · ونطبق هذا أيضا على أمثالهم فى « **الاتحادات** » و « التشكيلات » الاخرى ، أنهم جميعا منتخبون انتخـــابــا ديمقراطيا حرا ويقوم أعضاء الاتحاد بتعيينهم فى مراكزهم « الانتاخبية » هذه (وليس رب العمل) ·

ويقوم « **دستور** » كل « اتحاد نقابى ، على حدة ، (وكذا لوائحه) بتحديد السياسات الواجب تطبيقها والسلوك الواجب اتباعه ·· وهذه بدورها تخضع للتعديلات والتغييرات التى يرى الاعضاء أن من المناسب ادخالها والاخذ بها ·

ما الذى تريده هذه الاتحادات ؟

يعتبر نظام « المساومة الجماعية » أداة « **عقلانية** » وديمقراطية ، وكذا سلمية ، لحل الخلافات والصراعات (بين العمال ورب العمل) · وفى السنوات الحديثة ، تم انجاز ما يقرب من ١٥٠٠٠٠ر « اتفاقية » ، بفضلنظام « **المساومة الجماعية** » ، واثنان فى المائة من « **الحالات** » فقط ، قد تأثر بالاضرابات ومن ثم ، فان ٩٨٪ من جميع هذه الحالات (الخاصة بالمساومة الجماعية) كانت كلها ناجحة · ولم يسجل عن واحدة منها أنها جاءت بعكس المقصود منها ، أو بما يناقضه على طول الخط ·

اذا ما رجعنا الى الوراء (حوالى نهاية القرن الماضى وبداية القرن

الحالى) كانت الامور تجرى على نحو مختلف ، اذا لم يكن هناك « **اتحادات** » **كثيرة** ٠٠ وكانت « **الاتحادات** » الموجودة حينئذ ، تواجه ظروفا قاسية وأوقاتا عصيبة ، ذلك أن مقاومة أصحاب الاعمال لنظام « **المساومة الجماعية** » قد بلغت الذروة من العنف والشد ٠٠ الى حد استخدام « الضراوة » فى مرات كثيرة ! ٠٠ ولم يكن هناك ـ وقتئذ ـ قانون وطنى لتنظيم علاقات العمل ، يسمح للعمال بالحق فى تنظيم وتنمية هذا النظام (نظام المساومة الجماعية) ٠ ولكن العمال ظلوا مصرين على موقفهم ، كما أن « **الاتحادات العمالية** » (الموجودة وقتئذ) كانت قد قويت أظفارها ، وظلت على « قيد الحياة » تواصل جهادها ٠٠ حتى غدت « **المساومة الجماعية** » هى الطريقة المعقولة ، والمقبولة ، فى تنظيم وحل تلك الخصومات والنزاعات التى تنشأ بين العمال من ناحية وأصحاب الاعمال من ناحية أخرى ٠

ولقد استنفذ هذا الأمر جهدا كبيرا من العمال لكى يقفوا مناهضين عن حقوقهم فى تلك الايام ٠ ولم تكن هناك « **مقاييس** » لمفهوم السلامة والامان فى محيط الاعمال والمهن والوظائف ، ولا نظام للاجازات الممنوحة بأجر ، ولا للاجازات المرضية ٠٠ بل ولا خط أو سياسات تتعلق بسن التقاعد (أو فى الحق فى طلب تأمين أو معاش !) ٠٠ وكانت السياسات الخاصة بالاستخدام والترقية والفصل ، أو التسريح من العمل ، كلها تحت سلطة ، واشراف ، أصحاب الاعمال وحدهم ٠

ولكن العمال واصلوا كفاحهم الشاق المرير ، واليوم أصبحوا يتمتعون بثمار ونتائج هذا الكفاح الشاق الطويل ٠ انك فى الواقع لا تستطيع أن تحدد ثمنا لكرامة الفرد العامل أو لاعتباره واحساسه اذا ما وقف يناضل من أجل حقوقه فى المجتمع ٠ ولم يتغير الموقف اليوم ٠ ففى كل مرة ينتهى فيها اتفاق أو عقد أبرمه اتحاد من الاتحادات العمالية ، فأن أعضاء الاتحاد يقومون بتقدير الموقف من جديد ٠ فهم ينظرون الى أجورهم ويقارنونها بمستويات

الأسعار الجارية ٠٠ ثم ينظرون الى الأرباح التى تحققهـــــــا الشـركات والمؤسسات ، ثم يحددون ما اذا كانت المطالبة بمعاشات وتأمينات ، وخطط للرعاية الصحية والطبية ، أمرا مناسبا فى ظل الظروف التى يتدارسونها ٠ وهذه هي العوامل « الكمية » التى تتحول ـ أو بالأحرى تترجم ـ الى مهايا وأجور ، عن طريق اتفاقيات« المساومة الجماعية » ٠

وثمة عوامل نوعية أيضا تتمثل فى قواعد وتنظيمات العمل ، ومعدلات السرعة المقررة لأنجازه ، والسلامة المهنية والضمانات الصحية ، والراحات والأجازات ، والسياسات الخاصة بالترقية الخ ٠٠

ضع هذا كله معا ، تجد أنك حصلت على جملة مزايا تتعلق بالأجور ، والمنافع ، والأرباح ، وقواعد العمل ٠٠ وغير ذلك ممـــا يكون موضـــــع « **مفاوضات تعاقدية** » ٠

فأصحاب الأعمال ، كبارهم وصغارهم لا يمنحون عادة مثل هذه المزايا تلقائيا عن طيب خاطر ٠ ومن ثم ، فأن على العمال أن يجاهدوا من أجـــــل الظفر بها ٠٠ نعم عليهم بالتجمع والاتحاد ، وارسال مندوبين منتخبين عنهم الى « غرف المفاوضات » للتحادث والتفاوض مع رجال الاعمال أو ممثليهم ٠٠ وهكذا ، من خلال « عملية » للبحث عن البيانات والحقائق ، ومن خــلال المناقشات ، وتبادل الآراء والافكار ، والحجج ، يهتدون الى اتفاق يتضمن كل ما يجب أن تحتويه « الصفقة » من التزامات وحقوق وبنود ، وعنـــدئذ يكون على أعضاء الاتحاد اما قبول هذه « الصفقة » برمتها أو رفضها وعدم **التصديق عليها** ٠

ان هذا هو ما نسميه ب « المساومة الجماعية » ٠٠ هذه الوسيلة أو هذا الاسلوب الذى لعب دورا حيويا فى رفع المستويات المعيشية للعمال الأميركيين، الى أعلى من نظائره فى أى مكان من العالم ٠ وبعد هذا ، تأمل فيذلك الوقت الذى كنت تسمع فيه أحد موظفى الشركة الرسميين وهو يقول :

« هذا هو كل مانستطيع تقديمه للعاملين عندنا » . وحتى لو أن هذه الشركة ليس لها « **اتحاد عمالى** » أو أن العاملين الذين يتحدث عنهم هـذا الموظف ليسوا أعضاء فى تشكيل نقابى بهذه الشركة ، فهل تراك كنت تظن حقا أن المسئولين فى تلك الشركة كانوا يسمحون بكل هذه الحقوق المتعلقة بالأجور والمزايا ، لو أنهم كانوا محرومين من « **اتحاد** » يمثلهم ويتحـدث باسمهم ؟ قد يكون ذلك . ولكن هذا غير محتمل مالم يكن هنـاك قائمـا ، بالفعل ، ضرب من التشكيل النقابى يكسب بجهوده مثل هذه الحقوق والمزايا للعمال .

ولكن حتى فى هذه الحالة ــ ورغم كل هذه المكاسب والمزايا ــ فأن العامل ليس له صوت فيما يتعلق بعمله أو وظيفته بالشركة . فما هو الاعتبار المعنوى الذىأمكن كسبه من خلال هذا النظام ؟ أو أين الضمـان (الذى يطمئن العامل على عمله ومستقبله ؟) .

عن حق الاضراب والاغتصاب :

ان « **الاتحادات العمالية** » تتفاوض ــ كتشكيلات نقابية باسم العمال من أجل عقد اتفاقات مع أصحاب الاعمال ، لا من أجل الاضراب عن العمل ، فلا « **اتحاد عمـالى** » يريد الاضراب أو يسعى اليه انما ينمو « الاضراب » ويستشرى ، فقط ، حين يكون كلا الفريقين ــ العمال وأصحاب الاعمال (أى العمال والادارة) ــ لا يستطيعان الوصول الى اتفاق ودى بطريق أو بآخر .

فبالنسبة لعضو « **الاتحاد العمالى** » ، يعنى الاضراب التضحية بنفسه وبأسرته . وهو لن يصوت من أجل الاشتراك فى اضراب أو اعتصاب ، مالم تكن الامور التى يتطلعون الى تحقيقها هى من الضخامة وخطـورة الامر والهدف ، بحيث يجازفون بالتضحية من أجلها ، لأنها ــ فى رأيهم ــ تستحق ذلك عندئذ .

وتذكر ، أن الاضرابات لا يدعو اليها ، ولا يأمر بها عادة ، رؤساء « **الاتحادات العمالية** » ، ولكن **أعضاء هذه** « الاتحادات » **هم الذين يصوتون** من أجل اتخاذ اجراء بشأن القيام بها أو عدم القيام بذلك أصلا ٠ ورأى الاغلبية هو الذى يسود وهو الذى ينفذ على كل حال ٠

ولقد قلنا فيما سبق أن ٩٨ ٪ من العقود التى يتم التفاوض بشأنها تنتهى عادة باتفاقيات ناجحة ٠٠ بلا حاجة الى اضراب أو اعتصاب – والحق أن وقت العمل لم يفقد – بسبب الاضرابات التى وقعت فى غضون السنين الاخيرة – ما يوازى ماهو أقل من ثلاثة أيام عمل من كل أربع سنوات عمل (!!) وهكذا ، نجد أن الاصابة بأمراض « **البرد** » العامة ، مثلا ، تتسبب فى خسارة نسبية أكبر من « **وقت العمل** » ، أعلى ممن تلك التى تسببها الاضرابات والاعتصابات !

على أن « **الاضراب** » ، مع ذلك ، مسألة « **خلافية** » ٠٠ وكل مافيه خلاف يكون مصدر أنباء وشائعات ، وتخرصات كثيرة ، وهذا بلا شك السر فى تفكير الكثيرين بأن القيام باضرابات واعتصابات هو « **القاعدة** » وليس الاستثناء !

فالادارة ، تستطيع أن تفجر **اضرابا** لمجرد رفضها « **مساومة** » ما ، أو أن تسلم فى « **نقطة** » من نقاط الخلاف بينها وبين العمال ٠ ولكن على الاتحاد العمالى القيام باتخاذ اجراء علنى حاسم ، وعندئذ يكون الاضراب هو أول علامة ظاهرة من علامات الخلاف ٠ وهذا يفسر ، على الارجح ، لوم الجمهور للاتحادات العمالية (بسائر تشكيلاتها النقابية) من جراء لجوئها الى سلاح الاضراب فى عديد من الحالات والمشادات ٠

ولكن الحق فى الاضراب والاعتصاب ، أو الحق فى الوقوف موقف التأييد والمؤازرة من جانب فريق من العمال لمساندة زملائهم الآخرين أمر بالغ الدلالة والأهمية فى تأييد « **الديمقراطية** » والحفاظ عليها ٠ ففى الدول ذات

النظام الشمولى (المطلق) يحظر حظرا باتا حق القيام بأية اضرابات ، كما يحرم العمال من كثير من الحقوق والمزايا !

وبوضعنا للاضراب فى « منظوره » السليم ، نجد أن الحق فيه ينطوى على أمر متصل بالحرية ٠٠ والحق أن الديمقراطية الحقة لا تستطيع العمل بلا « حريات » ، غاية الامر أن الضرورة تقضى بتنظيم هذا الحق من أجل صالح المجتمع وسعادة الجماعة ٠

« اتحاد عمالى » فى شركة ج ٠ ب ٠ ستيفنس : تحليل تشريحى لكفاح استمر سبعة عشر عاما (*) ٠

كان أول عام وقعت فيه أولى « بطاقات » أو « أوراق » التشكيل النقابى الجديد الذى يطالب به العمال بشركة ج ٠ ب ستيفنس (وهى ثانى مؤسسة عالمية ضخمة لصناعات النسيج) ٠ ولم يكن أحد ليعرف أنه كان لابد من مرور سبعة عشر عاما قبل أن يحصل عمال هذه المؤسسة العالمية الضخمة على أول « عقد تأسيس » لاتحادهم العمالى (أو تشكيلهم النقابى) بها ٠٠ لكنهم كانوا يعلمون أن أمرا كهذا لم يكن من الهنات الهينات ، لأن مائة من العمال المناصرين لقيام مثل هذا الاتحاد قد تم فصلهم مباشرة عقب توقيعهم لتلك البطاقات الاولى المطالبة بأنشائه ٠ وسنة ١٩٦٣ ، كانت السنة الخمسين بعد المائة التى انقضت على انشاء هذه المؤسسة الكبرى ، التى بدأت فى ولاية « نيو انجلند » ، ثم أخذت تتحرك تباعا نحو الجنوب فى مطالع عام (١٩٤٦) محققة « الحركة » الاساسية الكبرى بالنسبة لنشاطها ، وذلك حين قامت بشراء مصانع « رونوك رابيدز » سنة ١٩٥٦ ٠ وهذا العام كان بالفعل عاما من الاعوام الفاصلة ، أو الحاسمة ، فى تاريخ صناعة النسيج بالولايات الجنوبية ، لان روجر ميليكين أغلق مصانع

(*) عن دورية الرابطة الندرالية الاميركية _ (AFL - Cio)
عدد ديسمبر سنة ١٩٨٠ (صفحة ٥ ـ ٦) ٠

« شركة دارلنجتون » الكبرى ذلك العام ، كى يرى العمال بالدليل العملى الحاسم ـ أن قيام اتحادات عمالية ، أو تشكيلات نقابية ، لهم هو أمر لا يمكن أن تحتمله مصانع النسيج (؟!) ٠

ومن ثم ، فأن سنة ١٩٦٣ التى اختار فيها الاتحاد العام لعمال النسيج (المرموز له ب Twua) ٠

ـ شركة ستيفنس بخرقها لمبادىء ، وأحكام ، قانون العمل ٠٠ بما فى ذلك قيامها بفصل العمال لنشاطهم « النقابى » ، وتقديمها للرشاوى من أجل محاربة هذا الاتجاه ، والبقاء بلا تشكيل نقابى ٠

وفى غضون السنوات ١٩٦٤ ـ ١٩٦٧ ـ استمر انتهاك « الشركة » المذكورة لاحكام القانون وأنزلت المستويات الوظيفية للعمال المناصرين للحركة النقابية ٠٠ بل ان « الشركة » أقدمت على اخافة ، وترويع ، « أقارب » أنصار الحركة النقابية ، وعرضهم لمضايقات مختلفة ٠

وفى سنة ١٩٦٧ ، قضت « المحكمة العليا بالولايات المتحدة » ، بأعادة (٧١) عاملا الى وظائفهم وأعمالهم بالشركة ، وكانوا قد فصلوا منها لمناصرتهم لقيام تشكيل نقابى ٠ كما قامت « الشركة » بفصل من شهدوا لصالح هؤلاء العمال المفصولين ، فى دعواهم أمام المحكمة ٠٠ (!!)

وفى سنة ١٩٦٩ ، أعلن أن « الاتحاد العمالى » هو وحدة « الوكيل » عن العمال فى اجراء « المساومات الجماعية » بمصانع فرع « الشركة » فى « ستيسبورو » ، بعد أن صرف النظر عن نتائج انتخابات سنة ١٩٦٨ العمالية فى هذا الشأن ٠

وفى سنة ١٩٧٢ قررت « محكمة الاستئناف العليا » بالولايات المتحدة توجيه اللوم العلنى لشركة « ستيفنس » ، نظير رفضها طاعة أمر سابق ينهاها عن الاستمرار فى انتهاكاتها القانونية ، وقد جاء « حيثيات » هذا اللوم:

ان نظام « عدالتنا » لا يمكن أن تقوم له قائمـــة ، اذا كـان بعض المتخاصمين أمام القضاء ، قد تملكتهم فكرة معينة ، مؤداها أن فى امـــكانهم تجاهل الأوامر القضائية ، والاحكام ، التى أصدرتها محكمة من المحاكم ، لمجرد أنها لا تتفق ووجهة نظرهم الخاصة ٠٠ ، كما صرحت « المحكمة » للعمال بأمكان « الخطابة » وعرض وجهات نظرهم بحرية أمام مجـــالس الادارة بمصانع « رونوك رابيدز » (التابعة للشركة سالفة الذكر) ٠

وهكذا تتوالى السنوات وهذا النزاع بين « **العمـــال** » من جـانب و « **الادارة** » من جانب آخر ، يأخذ تطوراته المتعاقبة داخل مصانع هـــذه « الشركة » الكبرى . وفى ساحات القضاء أيضا ، طوال السبعينات ٠ ولقد تداخلت فى هذا النزاع المتشعب ، الضخم ، هيئـــات ومنظمات نقابيــــة وسياسية واجتماعية الخ ٠٠ ثم بدأت الهيئات الدينية أيضا تتداخل للانتصار لوجهة نظر عمال « الشركة » !

ففى سنة ١٩٨٠ (وهى بداية فترة الثمانينات بالنسبة لتاريخ هـــذا النزاع المشهور فى التاريخ النقابى بالولايات المتحدة ـ ناصر ستة من أساقفة « **الكنيسة الكاثوليكية الرومانية** » هذه الحملة التى يقوم بها عمال « شركة ستيفنس » من أجل نيل حقوقهم ومزاياهم النقابية ، بالكامل ، قائلين ان عقد الاتحاد النقابى هو : « أسلوب فعال فى ضمان الكرامة الانسانية فى مكان العمل والانتاج » ٠ وقد تم اكتشاف (٣٥١) حالة « **انتهـــاك** » لاحكام الامن الصحى والسلامة المهنية داخل مصانع هذه « **الشركة** » فى (ساوث كارولينا) ٠٠ كما اجتمع مائة من عمال « شركة ستيفنس » فى فصول تدريبية للقيادات النقابية عقدت فى « **سبارتنبورج** » ٠

ولقد أمر المسئولون عن تنفيذ أحكام قوانين ولوائح العمـــال بأعادة بعض من فصل من العمال بطريق غير قانونى من هذه « الشركة » ٠ ولقـــد صدرت أحكام الدائرة الرابعة للمحكمة الاقليمية المنعقدة فى يونيو من عـــام

١٩٨٠ لتصدر حكمها الذى نوه بأن « **الشركة** » المذكورة قد أجرت مساوماتها الجماعية مع العمال فى ظل ظروف تدل على **سوء نية** من جانبها بالنسبة لعمال مصانع « رونوك رابيدز » · وللسنة الثانية تمتنع « الشركة » عن رفع أجور عمال هذه المصانع ، فى حين أنها صرفتها لعمال المصانع الاخرى التى تتبعها !

وتوالت احتجاجات الهيئات والتشكيلات النقابية ضد هذه الاوضاع الظالمة أو الجائرة ، وانتخب أفراد جدد ، ذوو حزم وعزم ، لمجالس بعض « النقابات » ، كما تم الاتفاق أخيرا — بين مندوبين عن العمال وكذلك مندوبين عن « **ادارة الشركة** » — على تسوية هذا النزاع الذى طال أمره ومداه · وبالفعل ، أبرمت « التسوية » المنشودة فى ١٩ من اكتوبر سنة ١٩٨٠ ، ووقعها مندوبون عن « الشركة » فى نيويورك · وتم التصديق على عقود ومستندات هذه « **الاتفاقية** » من جانب (١٠) مصانع تابعة لهذه « **الشركة** » ·

وهكذا أصبح لعمال « شركة ستيفنس » ، أخيرا ، أتحاد عمالى (أى تشكيل نقابى) يمثلهم أمام « **ادارة** » هذه « الشركة » ·

الاتحاد يخبر عمال « شركة ستيفنس » :

« ان أفضل حماية لكم هى عقد تأسيس الاتحاد » (*) :

فى خلال معركة ذلك الكفاح الشاق الطويل الذى جرى بمصانع شركة ستيفنس ، أصدر « **الاتحاد الاندماجى** » لعمال الملابس والنسيج (كراسة) أو (كتيبا) موجها الى العمال غير المنتظمين بعد فى هذا الاتحاد · وسأنقلها هنا بتمامها للاهمية (وبدون نشر صور بعض أولئك الذين ذكروا فيه !)

(*) عن « كتيب » أعده الاتحاد الاندماجى لعمال الملابس والنسيج بمصانع « شركة ستيفنس » — بإذن خاص ·

ذلك أن هذا « **الكتيب** » كان له فى نطاق عملية اختيار واحدة — أثر كبير فى تعليم درس من أهم الدروس التى يعرض لها « **بحثى الموسوعى** » هذا ، اذ أن الموضوعات ذات الجانب السلوكى « الاخلاقى » هى بطبيعتها قليلة ، ومألوفة· لكن الطرق التى يبدو فيها كل موضوع ، على حدة ، فى عالم الحقيقة والواقع ، تتعدد وتتفاوت ، فضلا عن دقتها ·· وعدم توقع المرء لها كذلك !

هذا وسوف نهتم هنا بذلك الجانب الذى ظل يعده عمال هذه الشركة بمثابة ظلم واضطهاد لهم · وانى لاظن أنه حتى بالنسبة لاولئك الذين لهم بعض الخبرة بالعمل فى المصانع والشركات ، لن يكونوا قادرين على تقديم شىء (أكثر جدوى) مثل « **قائمة كاملة** » تكشف عن الارتباطات والعلاقات التى يجد فيها العمال صورة لتلك التصرفات والسياسات التى يتورط فيها أصحاب الاعمال والتى يراها العمال جائرة بالنسبة لهم · فهل من المؤكد ، أو الموثوق به ، أن مثل هذه « القائمة » تتضمن كل الموضوعات التى احتوتها تلك الكراسة (أو ذلك « الكتيب ») السابق الاشارة اليه ؟ ألا يمكن أن يكون البعض قد غض النظر عن أمر تنقلات العمال ولم يذكرها ·· أو قد يكون أغفل شأن ضمانات الامان داخل أماكن العمل (كشىء آخر متميز عن النظام) ، أو تم اغفال حتى « عبء العمل » الممكن تحمله ، وما شاكل ذلك ؟

الا أن هذه هى كل الموضوعات التى يجد العمال — كما أوضح ذلك « **الكتيب** » — أنها معرضون بسببها للاخطار الشديدة والمتاعب المضنية ، والى حد كبير ··

وفوق هذا ، فانه حتى بالنسبة (لقائمة) تتضمن كل هذه الموضوعات ، وأمثالها ، فانه لا يمكن أن نتوقع مع ذلك — ومن خلال تفصيلات مادية ملموسة تلك الصور المتباينة التى يتم بها توضيح مثل هذه الموضوعات وتجسيدها (للرأى العام) على الدوام ، وكما تحدث فعلا فى عالم الحقيقة والواقع ·

ان هذا « **الكتيب** » يقدم لنا مجرد عينة (A Sample) وانها لعينة

مأخوذة عن الماضى ، قبل أن توافق « شركة ستيفنس » على قيام تشكيل نقابى لعمالها . وحتى بالنسبة لذلك الماضى ، نجد أن هذه « **العينة** » قد لا تكون « منصفة » بالنسبة للشركة المذكورة . فالشركة قد تتبنى وجهة نظر مخالفة بشأن الموضوعات والمسائل التى يسردها « الاتحاد العمالى » (أى التشكيل النقابى) ، من وجهة نظره الخاصة . كما أن « الشركة » قد تنازع فى أنه — حتى لو حدثت هذه الامور — فانها ليست — كما يذهب الاتحاد — شيئا «**نمطيا**» أو « **وتيريا** » (يمكن استخراج دلالات معينة منه) !

وانى بدورى لا أستطيع البت فى مثل هذا النزاع هنا ، ولست أقدم هذه الحالات ، أو القضايا ، مسبقا .. كأحكام ادانة أو عرائض اتهام (Indictments) للشركة . وسواء أكانت قائمة على أسس قوية أم العكس فانها مع ذلك ، وعلى أى الاحوال ، توضح صور وأنماط الاشياء والتصرفات التى يتوقع هذا « الاتحاد » أن يرى فيها العمال أمثلة للاضطهاد والجور . فاذا اتفقنا على أنواع ، وصور ، هذه الاشياء والتصرفات ، فان العينات التى يقدمها لنا ذلك « **الكتيب** » تعد ، بداية ، هامة ، وجوهرية ، نحو تقدير الانواع والانماط ، والصور ، التى تضمنتها تلك « التفاصيل » المادية بوصفها دلالات ومؤشرات على حالات ، أو أمثلة ، الاضطهاد والجور التى عرضت لها « **الكراسة** » المذكورة ، أو « **الكتيب** » المشار اليه .

ومن « **تقرير** » عن الاحوال بشركة ج . ب ستيفنس ، مؤرخ فى عام ١٩٧٨ — سنقدم هنا مجموعة صغيرة من« **عمال** » الشركة ، ممن تعدد مقاساتهم للجور ومعاناتهم من الاضطهاد ، « **نمطا** » لعديد من التصرفات والسياسات الاخرى التى مارستها الشركة فى حقهم . وهى ، فوق هذا ، حالات وتصرفات معروفة لجميع عمال« **الشركة** » .

واليك الآن جانبا من هذه الحالات والاوضاع والامثلة :

— حالات العمال الذين أوذو فى وظائفهم بالشركة ، لان هذه « الشركة »

لم تحدد « احتمالات » الاخطار فى نطاق العمل ، الى أن تقع « الحادثة » أو « الاصابة » فعلا !

ـ حالات العمال المسنين، ممن فصلوا ولم يحصلوا على عمل آخر لان « الشركة » استخدمت عمالا أصغر منهم سنا ، والتقطتهم حيثما اتفق من الشوارع والطرقات للعمل بها (بدلا من ذوى الاستعداد والخبرة من كبار السن ، هؤلاء !!)

ـ حالات من فصلوا من العمال لاول مرة كسروا فيها قاعدة من قواعد العمل الجديدة ، فى حين كان انذارا ، أو تحذيرا ، واحدا يكفى (ويغنى بالتالى عن الفصل) .

ـ حالات ، وأوضاع ، العمال الذين خفضت « **معدلات** » عملهم أو أولئك الذين زادت هذه « **المعدلات** » بالنسبة لهم .

وفى غضون تلك « **السنة** » الماضية ـ بمصانع الشركة ، كان العمل يمضى كالمعتاد .. ووقعت « حوادث » لم يكن ثمة ضرورة لوقوعها ، كما تمت اجراءات « **تنظيمية** » غير عادلة .. الى جانب فصل عاسف لعدد من العمال ، بالاضافة الى رفع « معدلات » السرعة فى الانتاج وزيادة ساعات العمل لقاء أجور ضئيلة .. هذا مع تخفيض معدلات الانتاج بالنسبة لعدد معين من المحظوظين (موضع المحسوبية ـ (Favoritism)

« ولقد يكون الامر كذلك » ـ كما تقول أنت أو كما تقوله التقارير ـ ولكن « ما الذى يستطيع التشكيل النقابى أن يفعله حيالها ؟ » .

فى هذا « **التقرير** » جمعنا أيضا حالات عدد قليل من عمال « الاتحاد (أى التنظيم النقابى) ليطلعوكم على ما فعله « اتحادنا الاندماجى » ، المشار اليه ، حيال هذه الاحوال والظروف التى واجهتنا بمصانع الشركة « الجنوبية » فى غضون ذلك العام .

فكثير من الوقائع والامور التى حدثت لعمال « الشركة » ، انما حدثت ووقعت بالمصانع الاخرى التابعة لها · وفى « **شركة ستيفنس** » ، لم يكن ثمة ما يمكن أن تعملوه أيهـا العمـال ! ·· وكلمـة « الشركة » هى على الدوام « **قانون** » واجب النفاذ والطاعة ، كما رأيتم بأنفسكم · ولكن فى مصـانع (Actwa) استطاع العمال بالفعل – وما زالوا يستطيعون – تغيير ، وتبديل ، ما صنعته الشركة فى هذا الشأن ، بسبب أن العمال قد أصبح لهم « **اتحاد** » أو « **تشكيل نقابى** » يضمهم ويوحد كلمتهم ، ويحميهم ، ويدافع عن حقوقهم بقوة وعدالة ·

ان عقد تأسيس « التشكيل النقـابى » مثله هنـا مثل سـائر العقود والاتفاقيات الاخرى · اذ تتم صياغته ، ثم يوقع عليه الطرفان الملتزمان بتنفيذ ما جاء به من أحكام وشروط وبنود (أى طرف ادارة الشركة ثم طرف اتحاد العمال) ·· ومن ثم يوضح العقد من خلال مواده وبنوده ، ما يمكن عمله وما لا يمكن ، على وجه التحديد والضبط ، فاذا ما أخلت « **الشركة** » ، من جانبها ، بأحكامه وقواعده ، فان « **الاتحاد** » القوة التى تكفل له العمل على تصحيح الخطأ وتصويب الاعوجاج ·· حرصا على صالح العمال (بما يوجبه العدل والانصاف لا أكثر) ·

انه فى هذا « التقرير » ، نتحدث اليكم عن موضوعات قليلة لا أكثر ، تم تغطيتهـا فى « العقد » الموقع مع شركة (Actwa) بالمنطقـة الجنوبيـة لمصانع « **الشركة** » ·· وهى موضوعات تتعلق بالاقدميات ، وبالتحويل أو النقل من عمل الى آخر ، وبالامان الوظيفى (اطمئنان العامل فى عمله) ، وبالمسائل المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية ، وبأعباء الاعمال ومعدلاتها ، ثم بالتحذيرات والانذارات والفصل من العمل ·· مما تضغط به « الادارة » على العمال ·

نعم ، اننا نقدم حالة « **عمال شركة ستيفنس** » ، وما حدث لهم · كما أننا

ـ بالنسبة لكل مثل على حدة ـ قدمنا موقفا مشابها لما يحدث فى أحد مصانعنا وما الذى قام به « **الاتحاد** » على وجه التحديد ، ليطمئن الى أن العدالة قد أخذت مجراها فعلا فى كل هذه الامور ٠٠

ان عقد تأسيس « **الاتحاد** » (أى التشكيل النقابى) هو بالفعل أفضل « **ضمان** » لافضل « **حماية** » ، يمكن لكم أن تحصلوا عليها ٠٠

معدلات أعباء العمل بشركة ستيفنس

ان « **الشعار** » ، أو المبدأ ، الذى ينادى بـ « **القدر العـادل من العمل لاستحقاق القدر العادل من الاجر** » ، هو جانب واحد من الموضوع المثار هنا فليس ثمة شىء عادل اذا تم تخفيض معدل انتاجك (سواء كان بنظام «**القطعة**» أو بغيره) ٠٠ أو اذا تقررت زيادة معدله ، بحيث تضطر الى انجاز قدر أكبر بنفس الاجر الذى تحصل عليه ، أو ربما بأقل منه ! ففى هذه الحالة يكون هناك : « **عمل أكثر فى مقابل أجر أقل** » ٠٠ وهذه ظاهرة كثيرة الحدوث ، بل الشيوع ، فى مصانع هذه « **الشركة** » بالذات ٠٠

خذو مثلا حالة العامل « و ٠ أ ٠ دولك » ـ « كوبر » ـ لقد ضوعف معدل عمله تقريبا ، دون أى زيادة تقابل ذلك فى أجره ، ثم كان أن خير بين أن يرضى بذلك أو أن يترك العمل بالمصانع ، على الفور (وذلك بعد ٤٦ سنة قضاها بها ٠

ثم هناك بعض العمال ممن لا يستطيعون النهوض بمعدلات اضافية ، من قبيل تلك التى فرضت عليهم بصورة تنطوى على « التجاوز » و « الافراط» ، كما لا يستطيعون تغيير ظروف ، أو شروط ، **العمل** كما اعتادوا عليها ٠ وحينما عجزت العاملة « **جوان هوفيز** » عن الاضطلاع بالعبء الاضافى الجديد الذى فرضته « **الشركة** » عليها ، اضطروها اضطرارا الى قبول عمل آخر لا ترغب هى فيه قط ، ثم هو ـ فضلا عن ذلك ـ أقل من المستوى الذى ترضى به !

والحق أنه بدون « **عقد الاتحاد النقابى** » تستطيع « **شركة ستيفنس** » زيادة « **معدلات** » السرعة فى الانجاز والاداء الى حد ارهاقكم واستنزافكم ، أو الاستغناء عنكم جملة !! · اذن لا خيار لكم فى هذا ، فاما أن ترضو بالامر الواقع واما أن تتركوا العمل ! ··

بل ان حالة العامل و · أ « **دولك** » — « كوبر » (*) التى أشرنا اليها ، هى حالة « عامل » بلغ سنا لا يستطيع معها تحمل مخاطر ، أو عواقب ، تسريحه من« **الشركة** » ·· ثم هولا يستطيع التنافس مع غيره من صغار السن من الشباب ، من أجل الحصول على فرصة ما بمصانع أو شركات أخرى · لذلك ظل المسكين مهموما بمسألة امكان قيامه بمثل هذه **الاعباء الاضافية** من العمل ·· دون أن يكون له حق الاحتجاج أو التظلم من هذا الامر ، نظرا لعدم وجود اجراء — أو تنظيم — يسمح بذلك ، ويستطيع بمقتضاه الاحتجاج قانونا على المعدل الجديد المفروض عليه جبرا وعسفا ··



« لقد جرى العمل ، أيها الاخوان ، على أن يكون هناك عاملان منا للعمل على « الانوال الجديدة » والآن لا يوجد غيرى أنا فقط ! ولقد أعطونى عاملا واحدا لترتيب « الاسداء » (**) المطلوبة ، ولمساعدتى فى العمل على هذه « الانوال » ، ولكن ليس هذا فى مقام ومستوى أن يكون لى عاملان يقومان بعملية « التعديل والتوضيب والتثبيت » للانوال · أنهم بمثل هذا الصنيع كأنما ضاعفوا عبء العمل على !

ولم يكن هناك أى كلام يتعلق بزيادة الاجر · انها ستكون نفس المعدلات التى تدفع لنا ، لقد اشتغلت هنا فى عملى لمدة ٤٦ سنة ، ولم أعد الآن قويا كما

(*) أى اسم الشهرة بين زملائه ·

(**) معروف أن كل نسيج يتألف من لحمة وسداة (المترجم)

كنت · ولقد استأصل الاطباء نصف رئتى اليسرى ·وهكذا ترون أن الامور لا تسير بيسر بالنسبة لى (من نص أقوال العامل المذكور بمصانع ج · ب ستيفنس فى « « سوث كارولينا » ·



ان فى امكان « الاتحادات العمالية » المحليـة لمصـانع (Actwa) أن تتحدى أى زيادة فى معدلات عبء العمل · وعندما وجد عمال المصنع المحلى رقم (٢٣٣٧) ـ القائمون بعمليات اعداد وتثبيت آلات النسيج للعمل ـ أن عبء عملهم قد زاد وتضاعف ، كان لهم ما يقولونه بشأن « المعدل » المناسب الذى يسـتطيعون القيـام به والالتزام بانجـازه · ولقـد سـاعد « جودانيلز »الذى انتخب رئيسا للاتحاد فى مصانع « فابريكس أميركا ـ هؤلاء العمال على تقديم تظلماتهم ، وتأييد وجهة نظرهم فيها ، حتى النهاية ·



لقد بدأت « الشركة » برنامجا وقائيا (للحفاظ على الانوال) فى عنبر النسيج · كما أخبرو العمال بضرورة أن يزيدوا من معدلات العمل (كل عامل بمعدل « ثلاثة أنوال « فىاليوم !) ··هذا على حين أنالاضطراباتوالمظاهرات الساخطة تنكس « الاعلام » ! ولم يفكر واحد فى أن هذا ممكن من وجهة نظر القدرة البدنية أو « الطاقة » الانسانية ذاتها ! ·· لقد وضعوا ، أو بالاحرى مارسوا قدرا كبيرا من الضغطعلى العمال للقيام بالمعدل الجديدالمطلوب،وكان سبب اضطرارهم الى القيام بهذا العمل المرهق هو خوفهم من الفصل فيما لو رفضوا · ولهذا قدمنا « تظلما » لنجعل الشركة تخفض بالفعل من معـدل الانتاج ، من ثلاثة أنوال الى « نول » واحد فى اليوم ·

توقيع : جودانيلز رئيس الاتحاد النقابى لمصـانع Actwa بمصـانع فابركس ـ أميركا ·



أما بالنسبة للعاملة « جوان هوفيز » ، فلم يكن لها أى مشكلة من جراء قيامها بعملها (وهو اختيار النسيج بالغسل) بنفس معمل أو مصنع « روك هيل » فى سوث كارولينا) التابع لشركة ستيفنس ولكن حين أضاف رئيسها اليها بعض الواجبات الاخرى ـ والتى كان قد سبق أن طلبوا منها القيام بها ـ لم تستطع تحدى هذا الامر ٠٠ كما لم يكن أمامها من خيار سوى ترك عملها الاول (الخاص بالغسيل فى فترات منتظمة لتقوم بالعمل الآخر الذى اختارته بعنبر القماش بالمصنع ، لفترة ١٢ ساعة يوميا ٠٠ مع عمل اضافى آخر تقوم به فى أيام الآحاد !!٠٠



واليكم تقريرا آخر :

« لقد كنت أقوم بعملى الخاص بغسل النسيج لاختبـــاره فى « عنبـــر التشطيب » ، وذلك على فترة يومية منتظمة مدتها ثمانى ساعات لا أكثر ٠ واستمر الحال على هذا المنوال أكثر من عام ٠ وذات يوم طلب منى رئيسى فى العمل أن أقوم بمســـاعدة عمـــال آخرين يقومون بأداء عمل آخر على « مكاينات »معينة ٠ ويقتضى هذا العمل الجديد المعاونة على سحب ما زنته ١٠٠٠ رطل من « لفائف » القماش من ماكينات « التشطيب » الى ماكينات أخرى ٠

ولقد أصبت من جراء ذلك « العمل الاضافى » المجهد بمرض فى قلبى ، ولم أستطع من ثم مواصلة هذه العملية المضنية ٠ ولقد قال لى رئيس انهم سوف يطلبون الى آخرين القيام بعملى فى « قسم الغسيل » ٠٠ أما أنت فيجب أن تذهبى الى عمل آخر!

وكما تبين لى فيما بعد ،لم يكن الامر يقتضى ذهابى الى ذلك العمل المجهد الذى طلبوا منى المعاونة فيه ، والذى تسبب لى فى اصابتى بمرض فى قلبى ٠ لقد كنت أشك دائما فى نوايا رئيسى ، وأنه كان ينطوى لى على مشاعر

قاسية ، لكن لم يكن لى حيلة ، أو خيرة ، فى الامر كله ٠

توقيع : جوان هوفيز



وعندما وجد عمال « العتالة » بمصانع « روك ـ هيل » للطبع والتشطيب (والتابعة للشركة المذكورة) أن عليهم رفع ، وحمل ، مالا قبل لهم برفعه أو حمله من الاثقال والاحمال ـ فى نطاق هذا العمل ـ لم يشاءو ان يختاروا بين كسر ظهورهم أو الذهاب للعمل « بورديات » أخرى ويشرح العامل « فرانكلين د ٠ آرمور » ، عضو لجنة المصنع النقابية كيف عالج هذه المشكلة كممثل لعمال مصنع رقم (٧١٠) ـ التابع كذلك للشركة المذكورة ، فيقول :

« ان القماش الذى ننتجه كان أصلا من النوع الخفيف ٠ وكان أن بدأوا باستخدام أنواع أخرى من القماش « السميك » المضاد للحريق ، واستخدموه فى صنع «بيجامات » الاولاد والمعاطف المنزلية ، ونحو ذلك ٠ وهو قماش فى الواقع ثقيل القوام ، حتى لتزيد « اللفافة » الواحدة منه حوالى ١١٠٠ رطل ٠ ويتول العامل المساعد الذى يعمل على ماكينة الطبع (طبع القماش) انه لا يستطيع حملها بنفسه ٠ ولقد سألنى عما اذا كان يمكننى أن أكلم فى هذا رئيس العمال ، كى يرفق به وكنت وقتئذ « ممثل » العمال فى « المصنع » ، ومن ثم قمت بواجبى فعلا ٠ وحين لم أجد أن شيئا جديا قد تم ، قدمت تظلما بينت فيه أن رفع مثل هذه الاثقال ضار بصحة هذا « العامل » ، وبعد ذلك وضعوا « سلاسل رافعة » (Chain - hoists) لمعاونة العمال فى ذلك

توقيع ـ فرانكلين د ٠ آرمور

(وبيان وظيفته وصفته)



هذا ، وبمقتضى بنود عقد التشكيل النقابى بشركة Actwa ـ اذا كنت عضوا

فى هذا « التشكيل » ـ تستطيع معالجة المشاكل المتعلقة بأعباء العمل على النحو التالى :

ـ أن تطلب الى « الادارة » (بالمصنع أو الشركة) العمل على انقاص معدل العبء الذى فرض عليك اذا كان « غير معقول » · والحق أن التغييرات التى تقوم بها الشركات فى معدلات « عبء العمل » ، هى موضع تظلمات كثيرة · وكثيرون من موقعى « عقود الاتحاد العمالى » يطلبون الى أصحاب الاعمال اطلاع «**الاتحاد**» على « التغييرات » التى تتم فى نطاق معدلات الاداء ـ وما يترتب عليها من أعباء جسمانية وذهنية ـ وكذا بالنسبة للآلات والمعدات ، قبل تشغيلها ·

ـ أن تتفاوض على أساس « معدل » جديد ، اذا وجدت أن ما حدد لك من أعباء أو فروض قد زاد حمله عليك فعلا (وتأثرت به صحيا) ·

ـ أن تستدعى أحد مهندسى «**الاتحاد**» من الخبراء الصناعيين ، كى يتولى بنفسه دراسة « توقيت » عملك ، ثم يضع على أساس ذلك معدلا للاداء يكون عادلا ومعقولا ··

ـ أن تدبر أمر الانتقال الى عمل آخر مقبول ، ومحتمل ، اذا أنت وجدت نفسك عاجزا عن مواصلة عملك الحالى ، أولا تستطيع تحمل ما ترتب على تغيير ظروفه من أعباء جديدة ·

ان العاملين بـ « **نظام القطعة** » ، ممن يشتغلون بشركات ليس بها اتحادات عمالية (أى تشكيلات نقابية للعمال) تحمى حقوقهم ـ مثل شركة « ستيفنس »سالفة الذكر ـ طالما شكوا من أن الشركات تزيد من « **الحصص** » الانتاجية المقررة عليهم ، بدعوى أنها توازن بذلك ما يطرأ من « **زيادات** » تدفعها لهم فى « **الاجور** » (بما فى ذلك الاجور التى تدفع نظرير انتاج جزء من هذه « الحصص » بمنازل العمال ·) ومن ثم ،فان الشروط الواردة بعقد « الاتحاد العمالى » لهذه ، المصانع قد صيغت ، وصممت ، بطريقة تحول دون هذا التعسف فى زيادة حصص الانتاج بلا أى مقابل مجزى ··

النظام فى داخل المصانع ـ التحـــذير والانذار ، والفصـــل فى « شركة ستيفنس » :

بالنسبة للآلاف من عمال هذه « **الشركة** » ، نجد أن حقوقهـم كمواطنين أميركيين ، تنحى جانباً عند « **بوابة** » المصانع (؟!) فىكل يوم يذهبون فيه الى العمل ٠ أما فى داخل « المصانع » ذاتها ، **فالادارة** وحدها هى التى تقوم بوظيفة « **المدعى العام** » ، و « **القاضى** » ، و « المحلفين » ، فى آن واحد !!

والواقع ، اذا حدث واتهم « **مشرف** » من مشرفى العمل ، مستخدما ، أو عاملا ، بالشركة ، ففى الحال يعدمن وقع عليه هذا « **الاتهام** » ، **مذنبا** ، ويحاكم على هذا الاساس دون أن تعطى له فرصة لاثبات براءته من التهمة ، حتى ليحرم فرصة استئناف « العقوبة » التى توقع عليه ؟!٠٠

وعلى ذلك ، لم يكن هناك ما يوقف هذه « **الشركة** » من فصل العــاملة « **ديبرا وير** » لخرقها لقاعدة فنية (على حد ما تقول الشركة !) ٠٠ رغـــم أنها « المخالفة » الاولى بالنسبة لها ٠٠ ولم يسبقلها أن تلقت تحذيرات أو « انذارات » من هذا القبيل ٠٠

★ ★ ★

« بعد أسابيع قليلة من وضع الشركة لقواعد جديدة ، حدث أن أصبت بمرض انقطعت عن العمل بسببه ٠ وعندما عدت الى استئناف العمل ، وجدتنى وقد فصلت من عملى (!!) ٠

وقالوا لى ان حقى فى التبليغ عن المرض هو عن كل يوم على حـــدة ، وأنى بذلك لم أقم بالتبليغ عن كل يوم غبته عن الأيام الثلاثة ! ٠٠ ولم أشعر أن هذا الكلام يستند الى أى حق أو « منطق » ٠ فاذا كانت هذه هي المـــرة الاولى التى تجرى فيه أمرا ما ، فأن فى مقدورهم أن يقـــولوا عنـــدئذ : حسنا ، انك لتعلمين أنك اذا تغيبت عن العمل لمدة ثلاثة أيام متواليـــة دون

تبليغنا عن كل يوم على حدة ، فأن من حق « الشركة » فصلك ! مع انه كان فى امكانهم الاكتفاء بانذارى مثلا ، فأكون قد احتفظت بعملى لى ولاسرتى • ولكنهم قالوا لى انى مفصولة وأنهم ملتزمون بالحفاظ على قواعد وأحكام النظام داخل مصانعهم •

التوقيع : ديبراوير (مع ذكر الوظيفة والصفة) •

ففى مصنع أو شركة ، يقوم بهما تنظيم نقابى •• ففى هذه الحالة يجب أن يكون شكل الجزاء « النظامى » الذى تطبقه « الشركة » متكافئا مع المخالفة التى وقعت • فالمخالفة الاولى ـ عن انتهاك بسيط للقواعد والنظم ـ لا تستحق الا مجرد تحذير شفوى • وعندما يصل الامر حد التغيب المستمر ـ بالمصنع (١٨٤٠) المحلى فى أوبيليكا بالاباما ـ فأن الاجراءات الواجب اتخاذها عندئذ من جانب « الادارة » مبينة بوضوح فى عقد تأسيس هذا « الاتحاد النقابى » العمالى •



والیك هذه الحالة :

« لقد تغيبت بسبب المرض يومين ، وذهبت الى رئيسى ، وقدمت له تقرير الطبيب الذى وقع على الكشف الطبى • فقال لى انه التعليمات صدرت اليه ليكتبنى فى عداد من اعتادوا تكرار التغيب عن العمل بصورة تدل على التفريط (!!) • لقد كانت هذه هى المناسبة الثالثة أو الرابعة ، فقط ، التى تغيبت فيها عن العمل بعذر قهرى • وطبقا لعقد « اتحادنا العمالى » ، يؤذن للعامل فى التغيب عن العمل مدى ست مناسبات دون حاجة الى أن يقيد فى سجل المتغيبين بلا عذر • وفى كل ستة شهور ـ تجرى تسوية سجل عملك بحيث يتجدد لك الحق فى فرص جديدة •

ولقد قمت بتقديم « تظلم » فى هذا الشأن ، وبعد أسبوع من تقديمى له ،

اخبرتنى « الشركة » بانه ستجرى ازالة المخالفة ٠

التوقيع : رونى كلارك (مع ذكر الوظيفة والصفة) ٠



والحق أنه بدون « عقد تأسيس » لاتحاد نقابى عمـــــالى ، ما كانت « الشركة » (شركة ستيفنس) لتحترم قواعد العدالة والانصاف عـــلى أى نحو !

وفى الواقع لم يكن هناكمن يستطيع الزام مثل هذه « الشركة » القـوية بالارتباط باللوائح والقوانين التى وضعتها هى بنفسها ، وألزمت بها عمالها ، على حد ما جاء بأقوال العامل « رونالد رابت » الذى يعمل حارسا لمخـــازن « خيوط الغزل » بالشركة ، والذى اكتشف حديثا هذا الامـــر ٠ وعنـــدما فصل من عمله لم يجد احدا يقف الى جانبه فى محنته ٠

★ ★ ★

« لقد جاؤونا بمشرف جديد ، أمرنى بأداء عملى بأسلوب مخالف لمـــا اعتدت أن أؤديه به ٠ ولما أن خبرته بأنى اعتدت أداء عملى على الاسلوب الذى وجهونى اليه بالشركة طوال هذه المدة ٠٠ وكمـــــا هو مبين بلوائح « الشركة » وسجلاتها ـ وكان لهذا المشرف نائب ـ قام بطردى من « المصنع » !

وفى اليوم التالى استدعيت لادارة المستخدمين ، حيث وقفت أمام ثلاثة من موظفى « الشركة » أعلنونى بقرار فصلى من الشركة ٠ وعندما حاولت أن أشرح لهم موقفى ، نهضوا بعد أن انفض الاجتماع وانصرف كل لشأنه ٠

أن الطريقة التى يتبعونها ـ كما أراها ـ هى أنهم يضعون « اللوائح » ويقعدون « القواعد » ولكنهم لا يلتزمون بها ٠ وعندما يذكرهم المستخـــــدم بالقواعد واللوائح التى وضعوها ، يعمدون ـ مضطرين ـ الى تشويه الحقائق بالنسبة لها وطمسها وتعقيد « مفهومها » كى يثبتوا أنهم دائما على صواب

وحق فيما يفعلون ويقررون ، وأنهم فى « القمة » بالنسبة لكل خـــلاف أو اشكال يقع بينهم وبين العمال · وحينما حاولت شرح وجهة نظرى ، رفضوا الاستماع لى أو اعطائى أى فرصة ·

توقيع رونالد رايت (مع ذكر الوظيفة والصفة) ·



وفى مصانع « كانتون » للنسيج ، حيث يوجد « اتحاد نقابى » للعمال ، يلتزم كلا الطرفين ، الشركة والعمال ، بالقواعد الموضوعة والمبينة فى عقد تأسيس « الاتحاد النقابى » العمالى · وعندما يفصل « عامل » من العمال ، يزود « **الاتحاد النقابى** » هذا العامل بنائب عنه يمثله ــ أى يمثل « **الاتحاد** » ويدافع عن « العامل » المفصول ، ويأخذ يناصره ، ويؤيد وجهة نظره بالنسبة لقصة ، أو قضية ، الفصل الذى راح ضحيته ·

وذا ما ترويه على لسانها العاملة سارة هيلهاوس (وهى من عاملات الغزل والنسيج) ·

« كان رئيسى على رأسى دائما ، متشددا فى كل ما يتعلق بدرجـــة نظافتى فى عملى ·· لقد كنت أقوم بجانب من العمل · لكن عملى كان يسير مع ذلك سيرا سيئا ! وقال لى رئيسى هذا ان الواجب هو أن أؤديه كلـــه بنفسى ! ·· وقلت له اننى سأحاول ذلك قدر المستطاع · فعاق بقوله اننى اذا لم أستطع ذلك فعلى أن ألزم بيتى · وكان أن أطلعت تشارلز جيرنج (وهو رئيس الاتحاد النقابى العمالى بالشركة) ، على جلية الامر ، فكان أن اهتم فعلا بالموضوع ، وقدمنا « تظلما » بشأن حالتى ، على وجه السرعة ما أمكن ، ورفعناه للاتحادالنقابى ، وطالبنا بتنفيذ الخطوة السادسة من اجـــراءات « التظلمات » ، كما جاء فى تظلمى ، مما كانت نتيجته عودتى آمنة مطمئنة لنفس عملى ، مع احتفاظى بأقدميتى فيه · ومنذ ذلك الوقت ورئيسى يعاملنى معاملة طيبة ·

التوقيع : سارة هيلهاوس (مع ذكر الوظيفة والصفة) ·

والواقع أنه بفضل عقد تأسيس الاتحاد النقـــابى العمـــالى بشركة (Actwa) ، وجد آلاف العمال أن هذا « **العقد** » هو وحده القـــادر على أن يقدم لهم نفس الحقوق والمزايا ، داخل « المصنع » ٠٠ وعلى النحو الذى يتمتعون به فى العالم الخارجى كمواطنين أميركيين ٠ ولضمان هـــذه الحقوق نص عقد تأسيس هذا الاتحـــاد التـــابع لشركة (Actwa) على البنود الاساسية التالية :

ـ حق جميع العمال فى تمثيلهم أمام مجلس تأديبى ـ اذا أرادوا ذلك وأن يكون ممثلهم هو نائبهم النقابى الذى انتخبوه عنهم ، أو يمثلهم فى حالة ما اذا كان ذلك ضروريا ـ موظف من موظفى هذا الاتحاد « النقابى » من « المتفرغين طول الوقت » لشئون ومهام هذا الاتحاد ٠

ـ حق العامل فى اعتباره بريئا أثناء جلسات التأديب ، الى أن يتسنى للشركة تقديم الدليل الحقيقى المثبت لذنبه ٠

ـ حق العامل فى التسوية بينه وبين سواه فى المعاملة ٠ ففى مصنع يتمتع بتشكيل « نقابى » على هذا النحو ، لا تستطيع « **الشركة** » أن تختص عاملا معينا باضطهادها فتضعه على الدوام موضع التشكل والتهمة ، وتقدمه لمجلس تأديب ، على حين أن آخرين يتمتعون بتحريرهم من أى محاكمة تأديبية ، رغم ارتكابهم لنفس الانحرافات أو المخالفات ! ٠٠ هذا الى أنه يجب أن تتناسب القواعد التأديبية الموضوعة ، مع جسامة « التهمة » الموجهة للعامل ٠ ولا يمكن فصل العمال الذين لهم « **اتحاد نقابى** » لمجرد مخالفات بسيطة للوائح ٠

ـ الحق فى مطالبة « **الشركة** » بأن تكون لوائحها وقوانينها معقولة ٠ وفى ظل معظم « العقود » التى يبرمها الاتحاد النقـابى العمـــالى بشـركة (Actwa) تخطر ادارة الشركة (أو المصنع) الاتحـــاد بالتغييرات التى تتم فى هذه اللوائح ، أولا بأول ، وتناقش موضوعها مع ممثلين للاتحاد قبل سريان مفعولها على العمال ٠

– حق العمال فى أن تقدر « **موقفهم** » غير العادية حين تحاكم« **الشركة** » تأديبيا ، عاملا بشأن مخالفات وقع فيها لظروف ودواع استثنائية ، لا يملك السيطرة عليها (أى تكون خارجة عن ارادته واختياره تماما) ٠٠

التنقلات والانتدابات التى تتم داخل « شركة ستيفنس » :

حالة من الحالات :

كلما كان العامل « **دانى واشنطون** » ينقل الى وظيفة أدنى فى الاجر كان ينتقص من أجره ٠٠ وكلما كان العامل « روميو هولواى » ينقل الى مثل هذه الوظائف الدنيا كان يحصل مع ذلك على ذات الاجر الذى كان يحصل عليه من قبل ، أى على نفس المعدل العالى (!!)

ولم يكن العامل دانى واشنطن » يملك شيئا ازاء قرارات شركته التى كانت تقضى بوضعه فى أعمال ووظائف أدنى رتبة وأدنى أجرا ، كما تكرر ذلك منها ، وللمدد التى تراها مناسبة (فى رأيها ٠٠) ولم يكن يهمها مقدار الخسائر التى يتعرض لها من جراء ذلك الغبن ، على حين أنه بالنسبة للعامل الآخر ، المدعو « روميو هولواى » كان يجب أن تظفر « الشركة » أولا باذنه لها فى نقله من عمله الى عمل آخر ، اذا زادت مدة هذا النقل على أسبوعين !

فلماذا اذن هذه التفرقة ؟! ٠٠ لقد كان العامل « دانى واشنطون » يعمل بشركة« ستيفنس » حين كانت كلمتها قانونا نافذا على الجميع ٠ أما العامل « روميو هولواى » فشأنه غيره من آلاف العمال بمصانع الشركة ، أى أنه غدا « عضوا بالاتحاد النقابى العمالى » ، يتمتع بكل الحقوق والمزايا التى كفلها لهم عقد تنظيمهم النقابى بشركة (Actwa) ، فاذا ما تغيب عامل لظروف ما ، فان على مصنع النسيج – أى مصنع من المصانع التابعة للشركة – أن يدبر ايجاد « عامل » آخر يحل محل العامل الغائب كى لا يتأثر سير العمل - ولكن من الذى يؤخذ من العمال ليحل محل الغائب ؟ (خاصة اذا كان العمل المطلوب شغله غير محبوب ، وينفر منه الكثيرون ؟) ٠٠

ثم كم يكون أجر « العامل » الذى سيحل محل ذلك الغائب ؟ والى أى فترة يظل فى عمله الجديد ؟ ·· كل هذه أسئلة وتساؤلات حيوية وجد هامة بالنسبة لآلاف من عمال « الشركة » مثل العامل « دانى » واشنطون » الذى فقد كثيرا من المال بسبب توالى تنقلاته الجائرة بين العمال والاعمال ، أو كحال العاملة « **جينى ماى سيفرز**» التى فقدت عملها الاصلى لتصبح عاملة أقل مستوى، لمجرد أنها أقدمت على معاونة الشركة فى التخلص من مأزق نشأ يوما عن غياب بعض العمال !

انه لولا عقد « الاتحاد النقابى العمالى » المشار اليه ، لكان فى مقدور « شركة ستيفنس » أن تنقل من تشاء الى أى عمل تشاء ، عندما تشاء ، ولأى فترة تروق لها أو تتطلبها الحاجة ، حتى لو جنى ذلك جناية بليغة على دخل العامل من أجره · لقد أعطت الشركة عمل « دانى واشنطن » الاصلى الى عامل آخر أقل منه أقدمية وخبرة ــ كان يعمل من قبل فى نقل بعض مهام « الشركة » من مكان لآخر ، « على عربات يد » ــ وأخذ « واشنطن » عمله بناء على قرار « الشركة » الجائر !

وهذه هى أقواله التى أدلى بها :

لقد كنت أعمل بالانتاج (على أساس نظام القطعة) فى الشركة (كمساعد رسام) حيث ظللت فى هذا العمل أربع سنوات ونصف عام وتدربت عليه تماما · وزادت يوم قالت لى » الشركة » أن على أن أعمل أسبوعا ، بعد أسبوع ، فى عملى الجديد الادنى أجرا ودرجة · فكان أن نقص أجرى بمقدار ٣٠ دولارا كل مرة اشتغلت فيها بهذا العمل ، فكأننى عدت لاقوم بنفس العمل الذى كنت أقوم به سابقا (فى عام ١٩٧٥) ولا أستطيع القيام به الآن ·

ولقد قدمت شكوى بهذا الخصوص ولم يعملوا لى شيئا ، ولكأن المدة التى انقضت على عملى بالشركة (وتبلغ أربع سنوات ونصفا) لم تعد على بطائل !

توقيع : دانى واشنطون

(مع ذكر الوظيفة والصفة)



أما بالنسبة للعامل الآخر « **روميو هوليواى** » ، فانه يعمل تحت ظل بنود «**عقد**» آخر هو عقد تأسيس « الاتحاد النقابى » بشركة Actwa ـ بمصانع « أوبيلكا » ، وهو عقد يحدد ـ كسائر العقود التى من نوعه ـ شروطا وقواعد لهذه التنقلات ، تضمن حماية العمال من الانتقاص الجائر من أجورهم ، نتيجة لذلك ·

واليك ما يقول هذا العمل بالنسبة لهذا الموضوع :

« لقد قدمت التماسا للعمل بوظيفة نساج ، وكانت لى أقدمية تخول لى حق الحصول عليه · على أنه فى الاسبوع الذى كان من المفروض أن أبدأ فيه العمل ، لم يكن لديهم (أى لدى الشركة) عملا كافيا يعطونه ، لهذا حولونى مؤقتا لعملى السابق ، وبنفس الاجر القديم !

ولما رأيت أن « الشركة » قد خرقت بهذا التصرف أحكام « عقد الاتحاد النقابى » ، فقد انتهزت فرصة تقديم « **الشيك** » الخاص بأجرى الذى نقص بمقدار (٣٤) دولارا عن « معدل » الاجر الجديد ، وسارعت لاتكلم فى هذا الامر مع « المشرف » ، الا أننى لم أقف عند هذا الحد اذ ذهبت الى مقابلة مستر « بيللى تانكيرسلى » رئيس « اتحادنا النقابى » المحلى لاحدثه فى ذلك ، ولم يستغرق الامر أكثر من ثلاثين دقيقة لتصحيح الخطأ · وهكذا حصلت فى ذلك اليوم ، على أجرى الجديد بالكامل · قد تكون الشركة دفعته لى متكرهة ، لكن كان عليها الامتثال لاحكام « عقد الاتحاد النقابى » سالف الذكر ·

توقيع : روميو هولواى

(مع ذكر الوظيفة والصفة)



حالة أخرى :

ان العاملة « جانى ماى سيفرز » التى تعمل على آلات « اللف المخروطية » بالشركة المذكورة ، كانت قد حولت للعمل مؤقتا بقسم آخر ·· رغم أن لها أقدمية فى عملها تسبق أقدمية الآخرين · وعندما آن أوان رجوعها الى عملها

السابق ، وجدت أنها فقدت حقها فى المطالبة بذلك ! وهذه أقوالها فى هذا الموضوع :

« كنت أدرب فتاة على العمل على « ماكينتى » فى الوقت الذى تغيبت فيه عاملة أخرى بأجازة مرضية ٠ وقد سألونى كى أحل محلها مؤقتا ٠ وحين عادت تلك الفتاة ، قالوا لى اننى لن أعود ثانية الى عملى الاول ، لانهم أعطوه للفتاة التى كنت أدربها (!!) ٠٠ وهكذا لم تعن كل السنوات التى أمضيتها فى خدمة الشركة شيئا فى نظرها ! وكان من سوء حظى أن « الماكينة » الاخرى التى ذهبت للعمل عليها لم تسعفنى فى انجاز « **المقطوعية** » التى فرضوها على ٠ وكان « الانصاف » الوحيد الذى أمكنى الحصول عليه (وخرجت به من هذه المحنة) هو زواج الفتاة التى كانت قد حلت محلى ، بعد شهرين من تاريخ هذه الواقعة ومن ثم فقد أعادونى الى عملى السابق ٠٠ »

توقيع : جانى ماى سيفرز

(مع ذكر الوظيفة والصفة)

★ ★ ★

ان وقف مثل هذه التنقلات التحكمية لا يتسنى الا عن طريق عقد تأسيسى لتشكيل نقابى فعال ٠ ففى مصنع من مصانع «فابريكس أميركا» بولاية «آلاباما» ـ والتى بها مثل هذا « التشكيل النقابى » ـ يكون العمال ذوو الاقدمية والخبرة هم آخر من تفكر ، أو تجرؤ ، « الشركة » على تعريضهم لمثل هذه التنقلات الجائرة ، غير المستندة الى أى مبرر من الانصاف والعدل ٠

وفى هذا يقول العامل « جون بوزويل » ، ان المهم فى الامر هو أن يكون عندك ما تقوله حين نتعرض لمثل هذه التنقلات (وأن يكون هناك نظام يسندك فى المطالبة بحقك) ٠

وهذه هى أقواله فى الموضوع ٠

قبل أن يتشكل « **اتحادنا النقابى العمالى** » بالمصانع التى أعمل بها ، كنت أنتقل من عمل معين بأحد « العنابر » الى عمل آخر نقيض له (!!) فى

« عنبر » آخر ، زاعمين لى ، فى كل مرة ، أنهم فى أمس الحاجة لى لاداء هذا العمل أو ذاك الخ ·· ضاربين برغباتى ، أو بوجهة نظرى ، عرض الحائط ! أما الآن —، فانهم يجيئون الى ليسألونى عما اذا كنت موافقا — بمحض اختيـارى — على أن أنتقل الى مكان معين لاداء العمل فيه ، أم لا · ذلك أنه طالما أن عملك الاصلى يجرى على نحو سليم مستقيم (وتؤديه باخلاص وأمانة) فان من حقك عندئذ ، أن تقول بملء فمك « لا » لكل من يحاول أن يجبرك على الانتقال منه الى أى عمل آخر سواه · اننى ما كرهت شيئا فى حياتى مثل كراهتى للانصياع لمن يجيئونى ليقولوا لى ان على أن أعمل كذا وكذا ·· فأنا أحب أن تكون لى حريتى الكاملة ، وبالتالى كلمتى التى أقولها بنفسى فى الموضوع ·

توقيع : جون بوزويل

(مع ذكر الوظيفة والصفة)



وهكذا ، وبفضل عقد تأسيس « الاتحاد النقـابى العمـــالى » بمؤسسـة Actwa أصبح ميسورا حماية العمال والمستخدمين من تحكمات « أوامر النقل » المفاجئة ، والجائرة ، أو نقصان المهايا والاجور بسببها ··

واليك كيف تمت هذه الحماية ، على وجه التحديد :

— تقييد ، وتحديد ، الفترة الزمنية التى يتم خلالها نقل عامل من مكان الى آخر ·

— تقييد ، وتحديد ، سلطة المؤسسة أو الشركة فى نقل عمالها بصورة جبرية ، أو تحكمية · وكل « العقود » تنظم هذه العملية على أساس « الأقدمية» بالاضافة الى الخبرة ، فالعامل الاقدم ، والاكفأ ، هو آخر من يجرى فى حقه مثل هذه التنقلات (أى يخضع لها أولا من هم أحدث منه عهدا بالخدمة والدراية)

— حماية أجر العامل عند صدور قرار بنقله للعمل فى مكان آخر · ومعظم « عقود » تأسيس الاتحادات النقابية العمالية ، تنص على أن المؤسسة أو الشركة

تلتزم بأداء أحد الاجرين ـ أيهما أعلى ـ للعامل المنقول (سواء أكان الاجر الاصلى هو الاعلى أم أجر العمل الذى نقل العامل اليه) ٠

هذا وبالنسبة لعمال نظام (الانتاج بالقطعة) تضمن لهم عقود « اتحادهم النقابى » استمرار « معدل » الاجر السابق فى حالة حدوث أى تنقلات من هذا القبيل ، قد تجريها الشركة ، لصالحها ٠

ـ أخيرا ، التأكد من أن عملك السابق محتفظ لك به ، كى تعود اليه توا ، بعد انتهاء فترة الانتداب أو النقل الوقتى ، ودون ما مماطلة أو تسويف من « الشركة »

المسائل المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية فى شركة ستيفنس ٠

بعد أن أصيب أحد عمال هذه « الشركة » المدعو «لارى بوش » ، أثنــاء تأديته لعمله أمام آلات النسيج ، أبلغ المسئولين عن مرفق السلامة المهنية ، بأمر من الامور الواجب اصلاحها وتلافيها ، الا أن « الشركة » لم تحرك ساكنا ، وكان أن أصيب نفس هذا العامل للمرة الثانية ٠

كذلك أبلغ العامل « تومى كاثو » بنفس الشركة ـ المســئولين بها ، أن « جهاز الامان » الخاص بآلته قد كسر ٠٠ لكنهم لم يقوموا باصلاحه وتثبيته الى أن أصيب هذا « العامل » باصابات بليغة !

وغالبا ما كانت هذه « الشركة » لا تعير اهتماما جديا للامور المتعلقة بالسلامة المهنية ، الى أن تحدث كارثة تقع بسببها اصابات بليغة ، وتضيع من ثم فرصة اتخاذ اللازم فى الوقت المناسب ٠

ومن هنا ، فان على آلاف من عمال النسيج أن يدركوا ـ عن طريق هذه الدروس القاسية والمريرة ـ أن وجود عقد تأسيس (لاتحاد نقابى عمالى) بالشركة ، هو الضمان الوحيد الذى يســتطيع أن يكفل لهم حمــاية أرواحهم وأبدانهم أثناء ساعات العمل ، تلك « الحماية » الواجبة ، والمشروعة ، التى

يستحقونها بعد كل ما يبذلونه للشركة · والحق أنه بدون مثل هذا « **العقد** » ، يقع العامل المسكين فى اختيار صعب ! فهو اما أن يختار تعريض حياته لمختلف الاخطار المهنية ، التى قد تقضى عليه أو قد تسبب له عاهات مستديمة تقلل من قدرته ، أو لياقته ، البدنية ــ مثل هذا العامل « تومى كاتو » ــ أو تعرضه للفصل نتيجة رفضه العمل فى ظروف غير آمنة · والحق أن « العامل » لا اختيار له هنا ، فى مثل هذه الظروف الجائرة ·

وفى مصانع « شركة ستيفنس » **لا سبيل الى اكراه هذه « الشركة »** لتصحيح كل العوامل والاسباب التى قد تؤدى الى تهديد السلامة المهنية للعمال ، **وتلافى أسبابها ودواعيها قبل وقوع الحادثة ، أو الكارثة ، الفادحة** حيث يتعذر اصلاح « النتائج » · **وهذا ما يراه العامل المذكور « تومى كاتو »** بنفسه ، **اذ يقول :**

منذ خمسة شهور مضت ، تحطم« **جهاز الامان** » بالماكينة التى أعمل عليها · وأبلغت الامر على الفور الى المسئولين بالشركة ، الذين قالوا انهم **سيقومون باصلاحه ·· وهو الامر الذى لم يتم أبدا (!) أخيرا ، أصيبت يدى** حتى « **الرسغ** » بين أسطوانتى الماكينة أثناء دورانها بدون « **جهاز أمان** »··**ولم** يستطع الاطباء ابلاغى حدود « **الضرر** » الذى أصابنى ، **أو الى متى سأظل** بعيدا عن العمل ؟ ·· ولكن ــ ويا للعجب ــ **قامت « الشركة » بالاصلاح الذى** طالما الححت ، والححت فى اجرائه فى وقته ·· ولكن بعد أن أصبت بهذه الاصابة البليغة (!!)

توقيع :تومى كاتو

(مع ذكر الوظيفة والصفة)

★ ★ ★

وفى أقسام الطبع بشركة« **كرانستون** » ينص « **العقد** » المبرم ما بين « الشركة » و « اتحاد عمالها » على انشاء « **لجنة** » مؤلفة من ممثلين للاتحاد

وممثلين للادارة ولقد تحمس الفريقان ونشا للقيام بواجبهما فى هذا الشأن « **واللجنة** » المذكورة تبحث حاليا فى كل ما يؤدى الى منع وقوع الحوادث ، وحماية العمال من غوائلها · **هذا ويقول أحد أعضاء « اللجنة » ـ وهو دافيد** دوبنار ـ والعامل أيضا وفى نفس الوقت بأقسام الطباعة بهذه « الشركة » ، ما يأتى : ـ

قام الفتيان فى (قسمى) بتجنيب « بكرات » مشروخة باحدى ماكينات الطباعة · وهذه « البكرات » ضخمة الحجم تمتد نحو قدمين بطريقة « متصالبة » ولقد خشينا من أن تتفكك وتنفصل عن بعضها البعض ، ومن ثم تصيب من يتصادف وجوده أمام « خط النار » بالقسم المذكور · ولهذا استدعيت « **لجنة السلامة المهنية** » للمعاينة مع « **الادارة** » · وكنا ـ نحن العمال ـ حازمين **متشددين فى موقفنا الذى يتلخص فى ضرورة وقف هذه « الماكينة » عن العمل** تماما ريثما يتم اصلاح ما بها من خلل · ولقد وافقت « الشركة » ، والآن يجرى العمل على اتباع اجراء معين ، وهو فحص واختبار « **بكرات** » الآلات والماكينات أولا بأول ، وعلاج أى خدوش ولو « شعرية » قد تكون بها · ومن أصبحت هذه المشكلة تحت النظر والرقابة الدائمة تحقيقا لدواعى السلامة والامان ·

توقيع : دافيد دانيار

(مع ذكر الوظيفة والصفة)



أما كيف قدمت ، ووردت ، « الشركة » المذكورة آنفا ـ وعلى وجه السرعة ـ أجهزة وأدوات الامان والسلامة المهنية (·· اتفق أن أصيب العامل « **لارى بوش** » فى يده التى تهشمت وتشوهت ، بسبب الآلة التى كان يعمل عليها ـ فيحدثنا هو بنفسه عن هذا الامر مؤكدا أن « الشركة » لم تقم من جانبها بفعل شىء ··)

استمع اليه يقول :

لقد استهدفت لحادثين بالغين فى غضون العام السابق · فقد كنت أشتغل

على أحد « **الانوال** » الآلية حينما انكسر فجأة وأصاب يدى اصابة شديدة نوعا ٠ والواقع ، كان لابد من تزويد « آلات الانوال » هذه بأجهزة الحمـاية والامان اللازمة لتشغيلها دون أخطار ، حتى لا تكون مصدرا لحوادث الاصابات التى يستهدف لها العمال عادة ٠ لكننا كنا نعمل على عدد كبير من هذه الانوال يبلغ التسعين ، منها عشرون « **نولا** » فقط هى المزودة **بأجهزة الامان** ! وعلى أى الاحوال ، أخطرنا المسئولين ، بالشركة ، عن شئون « **الامن الصـــناعى** »، واقتنعوا بضرورة تزويد « الانوال » بأجهزة أمان ٠ لكنهم مع الاسف لم ينفذوا وعودهم ٠٠ **مما أدى الى استهدافى أنا بالذات لحادث آخر ٠ وكان على الاطباء** أن يبتروا «مفصل» ابهامى الايسر » ٠

توقيع : لارى بوش

(مع ذكر الوظيفة والصفة)

★★★

ولقد قام أعضاء « الاتحاد العمالى » المحلى بشركة « **شليجل تينسى** » فى غضون عام ١٩٣٣ ، بايجاد طريق أو تدبير ، لمعالجة المشاكل المتعلقة بشئون الامن الصناعى والسلامة المهنية ، وقد قام رئيسه « **تدماكى** » ـ وهو «كهربائى» بالمصنع ـ بشرح كيف تم التوصل الى « اتفاق » مع « الشركة » فى هذا الشأن ٠ أسمعه يقول :

كان على العامل ، **جيرى ماتلوك** » أن يقرأ درجات الحرارة بطريقة « يدوية » لتلك « **الافران** » المنفذة التى لا تقـل درجة حرارتهـــا عن ٤٠٠ فهرنهايت ٠ وهذا يعنى أن على هذا العامل أن يفتح بعض الابواب ، وأن يقف أمام كل هذه الحرارة الهائلة ومعها سحب الادخنة الخانقة ٠ وحسب نفسه أنه سيكون غير آمن اذا هو والى العمل على هذا النحو ٠ ومن ثم رفض الاستمرار فيه ٠ والمرة الثانية التى رفض فيها القيام بهذا العمل ، خصم من أجره **ثلاثة** أيام ، فرفعنا « **تظلما** » فى هذا الامر ، وانتهى الحال بموافقة « الشركة » على

عقد اجتماع معنا لبحث الموضوع الخاص بمشاكل السلامة المهنية للعمال ، فى خلال ٤٨ ساعة ! ٠٠ كما وافقت « **الشركة** » على وضع « **ترمومترات** » آلية طويلة ، بحيث يتسنى قراءة درجة الحرارة على مسافة أبعد من مصدر تلك الحرارة الهائلة والادخنة الكثيفة الخانقة ٠ وهكذا أمكنا محو ذلك «**الجزاء**» من ملف « **العامل جيرى** » ٠

توقيع : تدماكى

مع ذكر الوظيفة والصفة)

★ ★ ★

والحق أنه بمقتضى عقد تأسيس الاتحاد النقابى العمالى (Actwa) تسنى التسليم بأن لكل عامل ـ كما يعتقد هذا « الاتحاد » ـ الحق فى أن تتوافر له ظروف آمنة فى العمل ٠ وهذا هو السبب فى استخدام هذا الاتحاد لخبراء يعملون « طول الوقت » فى كل ما يتعلق بالصحة العمالية والسلامة المهنية لمساعدة العمال على حل المشاكل الخاصة بذلك ، أثناء عملهم داخل المصانع ٠٠ وهذا أيضا هو السر فى اصرار هذا « الاتحاد » على ابرام « عقود » تجعل من هذا الحق حقيقة واقعة ، وذلك :

ـ بمطالبة « الشركة » بتوفير ظروف عمل آمنة فيما يتعلق بالسلامة المهنية والصحة العمالية ، وذلك بقدر المستطاع ٠

ـ باعطاء المشتركين فى « الاتحاد » حق رفع « **تظلمات** » لتصحيح الاخطاء والمشاكل المتعلقة بهذه الامور (الجد حيوية بالنسبة للعمال) ٠

ـ بتأسيس لجان للسلامة المهنية من أعضاء الاتحاد ، بكل مصنع ، مع تدريبهم على مهامهم ، للحيلولة دون وقوع الحوادث والاخطار ، فضلا عن تصحيح العيوب ، ووجه النقص والقصور ، تباعا ٠٠ قبل أن تقع الحوادث والكوارث ٠

ـ باستخدام الحقوق المشروعة (للاتحاد العمالى) فى حصوله على

بيانات ومعلومات كافية عن طبيعة الكيماوية ، والسجلات الخاصة بالحوادث ، ومدى تقدم « الشركة » في استيفاء اجراءات الامان وتصحيح الانتهاكات التى تقع فى نطاق السلامة المهنية للعمال ٠

والحق أن صناعة ، أو بالاحرى « مصنع النسيج » يعد من أماكن العمل الخطرة (على الدوام) ٠ هذا وتخلق الاساليب « **التكنولوجية** » الحديثة اخطارا جديدة ، أكثر تعقيدا واستعصاء ٠ وتوضح السجلات والحقائق أنه بدون عقد تأسيس « اتحاد نقابى عمالى » فسوف يعجز عمال صناعة النسيج عن الاختيار ما بين الظروف الآمنة والظروف غير الآمنة فى العمل ٠ و بمثل هذا« **العقد** » وحده ، يتحقق الامان المطلوب للعمال ، فيقومون بحماية أنفسهم من الحوادث والاخطار والكوارث ٠

العمل فى شركة ستيفنس (أو الامن الوظيفى) (*)

كان العامل « **راندى باك** » فى حاجة حقيقية الى « وظيفة » « **بشـركة ستيفنس** » وبالرغم من أنه لم يكن اكثر من « طالب » بأحد المعاهد العليا ، **فقد** كان هو الذى يعول أسرته ويحضر لها الاجر (أو الدخل) الذى تنفقه على **حوائجها وضرورياتها** ٠ ولم يكن يخطر له ببال أنه حين كان يعود لشركة من اجازته الاعتيادية التى يطلبها للاستعداد للامتحانات ، أن لا يجد « وظيفته » فى انتظاره ، بل انه حتى بالنسبة لعمال هذه « **الشركة** » الذين يخرجون للعلاج بسبب اصابتهم ــ (والتى مصدرها اهمال الشركة وتقصيرها فى تدابير الامن الصناعى والسلامة المهنية) ــ لا يعرفون قط هل سيجدون ، عند عودتهم ، **أعمالا وظائف تنتظرهم بالشركة ، أم لا ؟!**

ان « **الحظ** » هو وحده العامل الذى له تقديره ووزنه ، بالشركة (!) فاذا كنت شخصا محظوظا ، فسوف تظفر بوظيفة أو عمل حين عودتك من اجازتك (الاعتيادية أو المرضية) ٠ وبغض النظر عن القواعد واللوائح التى تضعها شركة « ستيفنس » ٠٠ فلا سبيل الى جبر « **ادارة** » الشركة على التفكير فى أمر

(*) Job Security

باللوائح والقواعدوتطبيقها دون أن يكون هناك « **عقدضمان نقابى** » (أىاتحاد عمالى Union) ، يحول بينها وبين التلاعب بهذه اللوائح والقوانين ٠

وبالرغم من أن « **الشركة** » المذكورة تقرر أن العامل سيكون له عمله عند عودته الا أنه لم توجد بالنسبة للعامل (الذى تحت التدريب) والمدعو « **راند باك** » يلزم الشركة ، باعادة تعيينه بعد عودته من الاجازة ٠٠

وهذه هى أقوال هذا العامل حرفيا :

اننى طالب فى صف التخرج (Senior) بأحد المعاهد العليا ، وكنت أعمل بصفة « وردية ثانية » ، **ثم التمست منحى « أجازة » لانى أريد مواصلة** دراستى (والتأهب للامتحان) وقال لى مدير ادارة الموظفين : حسنا O.K. ووافق بالفعل على ذلك ٠ **ولكن حين عودتى للعمل – بعد الاجازة المنوحة – قالوا لى « أنه لا يوجد عمل لك » ، وأنه ليس هناك محل فى المصانع يمكن وضعى فيه** ٠ وحين سألت عما اذا كنت قد غادرت العمل بمحض رغبتى ٠ وهكذا قالوا لى أولا أنى سأجد عملى بعد عودتى ، **ثم عادوا فحرمونى منه ٠٠ ومعنى هذا** انهم اذا رفضوا اعطاءك عملا ، **فلن يعطوك فعلا أى عمل ٠**

توقيع راندى باك

(مع ذكر الوظيفة والصفة)

★★★

ان ضمان الوظيفة أو العمل ، بعد العودة من الاجازة ، أمر يأخذه عمال الاتحادات النقابية (ممن يتمتعون بضمان نقابى) كشىء مسلم به بداهة ويتكلم فى هذا الصدد – ومن واقع خبرته بذلك – « دوت نايت » نيابة عن عمال « الاتحاد النقابى العمالى » المحلى ، ممن يعملون بأحد مصانع « سيدر تاون » بولاية جورجيا ، قائلا :

تقدمت بطلب أجازة لمرض شخصى أصابنى ، ومنحت مدة شهرين وحين عدت للعمل ثانية ، وجدت نفس الماكينة التى كنت أعمل عليها **ونفس العمل الذى**

كنت ازاوله ، وبالتالى نفس « أقدميتى » فيه كما كان الحال يوم قمت باجازتى . انك اذا ما خرجت فى اجازة تحتفظ بهذا كله فى غضون فتـــرة الشهـــور الستة التى تغيبتها . فاذا أتفق أن استخدم« **ماكينتك** » آخرون ، فأنهميعيدونها اليك بمجرد عودتك للعمل . وهذا حسب ظنى ـ بفضل أحكام وقواعد عقد الضمان النقابى العمالى الذى تتمتع به .

توقيع : دوت نايت

(مع ذكر الوظيفة والصفة)

★ ★ ★

ويوضع « موظفو » شركة « **ستيفنس** » الجدد ، غالبا ، فى أعمال ومواقع أداء تنطوى غالبا على أخطار ومعاطب ، وذلك دون تدريبهـــم التـــدريب الكافى أو المناسب (!!) ليستطيعوا توقى مزالق الخطر عند مزاولتهم لهذه الاعمال .

ولقد زاول العامل « رايموند آلن » أحد هذه الاعمـــال الخطرة لمـــدى أسبوعين ، حين طلب اليه أحد المشرفين القيام بتنظيف « ماكينات » اللقط ، فلما أخبره العامل المذكور أنه لا يدرى شيئا فى مسألة تنظيفها قال له المشرف : « افعل على قدر ما تستطيع !

واليك نص كلام العامل المذكور :

« قلت للمشرف أن الامر يقتضى « قلب » الماكينات أو ايقافها ليتسنى تنظيفها . فأجاب : بل نظفها أولا : .. فكان ان بدأت عملية التنظيف وجعلت أنفخ فى آلات اللقط » ، الامر الذى تسبب عنه اضطراب وضع « خرطوم » الآلة ، وفقدت السيطرة عليه .. وكان أن وقعت يدى اليسرى داخل الآلة ، وبدأت الصراخ من أجل معانتى على اخراج يدى . ولـــكن مضى ثلاثون دقيقة قبل أن يسمعنى أحدهم ! واستغرق اخراج يدى ٤٥ دقيقة أخرى.. وكانت قد كسرت تماما وتمزقت أعصاب الرسغ واليد معا .

ومر على ثمانية شهور وأنا أداب على المطالبة باعطائى عملا آخر أبسط وأخف يتناسب وحالة « العجز » التى أصبت بها حتى قلت لهم انى على استعداد

للقيام بعمليات « الكنس » ٠٠ ووعدنى خيرا ولكن دون جدوى ، فلم يعطونى أى عمل منذ ذلك الحين ٠

توقيع : رايموند آلن

(مع ذكر الوظيفة والصفة)

★ ★ ★

وتعمل العاملة « بولين راى » على آلة لصق العناوين «والاتيكاتات» بمصنع « ليفى شراوس » بفالدوستا (بولاية جورجيا) التى أصيبت هى الاخرى من الآلة وغدت عاجزة عن أداء عملها ، الا أن « **عقد الضمان النقابى** » **بمصنعها** يعطى للمستخدمين والعمال الذين أصبحوا عاجزين عن أداء عملهم المعتاد لاسباب صحية الحق فى طلب أعمال أخرى أخف وأهون مشقة ٠ وهذا ما قالته هذه العاملة فى هذا الشأن :

« لقد كاد اصبعى يقطع ، وظل المسئولون يفكرون مدى أسبوع فى بتره تماما ! لكن قدر لى أن « لا أفقده تماما » ـ بفضل اسعافات سريعة وفعالة ، أجريت لى ، ولم يدعنى الطبيب أعود الى مزاولة نفس العمل الذى استهدفت فيه لهذه الاصابة ، لانى لم أعد قادرة على مزاولته تماما ٠

وطبقا لنصوص وأحكام « **عقد الضمان النقابى** » (الذى نتمتع بهكعمال) يكون لك الحق ـ فى حالة عجزك عن أداء عملك المعتاد ـ فى أن تطلب الى « الشركة » تحويلك الى عمل آخر أخف مشقة ٠ ومن ثم ، فانه حين أخبرهم الطبيب المختص أننى يمكن أن أعود للعمل ، على أن أزاول عملية أخرى أخف طلبوا الى العودة فى صباح اليوم التالى لنرى ما الذى يمكن عمله لك ٠ وبالفعل ، عدت فى اليوم التالى لاجد فى انتظارى عمل آخر أخف عبئا ومشقة فلولا أننا محميون بعقد « ضمان نقابى » لكنت فصلت من عملى وعدت الى بيتى ٠

توقيع : بولين راى

(مع ذكر الوظيفة والصفة)

وبموجب عقد « **ضمان نقابى** » بالشركة ، يتسنى لعمـال النسـيج أن يحصلوا على أكثر من أجورهم ، مقابل « السلع » التى ينتجونها ، والساعات التى يشتغلونها والارباح التى يحققونها لاصحاب الاعمال· نعم ، أنهم يستحقون « الامن الوظيفى » ، فحينما تدعوهم حالة من حالات الطوارىء أو داع من الدواعى الخاصة لمغادرة مكان العمل ، فانهم يستحقون أن يعرفوا أن ثمة عملا ينتظرهم عندما يعودون مرة أخرى ·

هذا وتضمن أحكام ، وبنود عقود الضمان النقابى بمؤسسة (Actwa) هذه الحقوق كلها لهم ، وذلك بنصها على :

ـ استطاعة العمال الحصول على « أجازات غياب » لدواعى المرض ، أو الحمل ، لطروء حالة وفاة فى محيط الاسرة ، أو لاداء واجب قضائى (كحالة العضوية بهيئة المحلفين) أو لاداء الخدمة العسـكرية ، أو لاى سـبب آخر مشروع ·

ـ حماية أقدمية العامل فى عمله ، طوال فترة تغيبه ، علما بأن كثيرا من العقود الخاصة بهذا « الضمان النقابى » تضمن للعمال حقوقهم فى العودة الى سابق أعمالهم بنفس الاجر المتساوى مع غيرهم ، وكذا الوضع المتماثل ، عندما يعودون لتسلم هذه الاعمال بعد فترات الانقطاع والتغيب ·

ـ منح هذه الاجازات يكون طبقا للقواعد والاحكام المبينة بعقد الضمان النقـابى ، فلم يعـد الامر متروكا لاهواء المـدير أو الرئيس · ويقوم عقـد « **الضمان النقابى** » بالتحرك أو الاضطلاع بالاجراء المناسب ، اذا ما أصبح « **الامن الوظيفى** » للعامل مهددا · فيبادر نيابة عن العامل بتقديم « **تظلم** » أو بالتفاوض مع المسئولين على أساس التوصل الى حل مقبول مع « **الادارة** » · وتعمل عقود « الضمان النقابى » المحلية بمؤسسة (Actwa) على التأكد غالبا من أن الشركات توجد أعمالا مناسبة لمن أصيبوا من عمالها ، أو من لحقهم عجز جسمانى مالم يعودوا معه قادرين على مزاولة عملهم السابق ·



وفيما يلى اعلانان موجهان ضد هيئات الضمان النقابى فيما يتعلق بالحق فى العمل (بالنسبة للعمال العائدين بعد غياب وانقطاع) ورد هذه الهيئات على ذلك ٠

الاطفال ، والاعتصابات ، والعضوية الجبرية فى التشكيلات النقابية ، لا يختلط بعضها بالبعض الآخر ٠ (*)

تعمل « مارلين سوانسون » ممرضة متخصصة (أو متفرغة) لتولى رعاية المولودين الجدد ، وبعضهم ولد ولادة مبكرة ٠ ومعظم هؤلاء الاطفال هم من السود أو من أطفال أميركا اللاتينية (Hispanic) ٠٠ وكلهم فى حاجة ماسة الى الرعاية فى مستشفى عام فى « رود آيلند » وحين قام العمال باضراب غير مشروع رفضت «مارلين » الاشتراك فيه ٠٠ وكان أن اخترقت حاجز المضربين وذهبت للعمل بالمستشفى لان الممرضات ــ على حد قولها ــ قد أقسموا على « اليمين » (يمين « أبو قراط » المعروفة فى مهنة الطب) مثلهم فى ذلك مثل الاطباء ٠ لهذا شعرت بمسئولية أخلاقية نحو هؤلاء الاطفال الابرياء »

وفى الحال ، أنتقم الغاضبون فى الاتحاد النقابى من هذا « السلوك » المخالف لدواعى الاعتصاب وأهدافه ! ٠٠ وهكذا اضطروا « مارلين » مع زميلاتها من الممرضات بذلك المستشفى الى الاشتراك مع المعتصبين والا تعرضن لفقد أعمالهن ٠ انهذا اللون من العضوية الاجبارية لهذه « التشكيلات العمالية النقابية » ــ كما تقول موظفو هذه التشكيلات (أو الاتحادات) يجعل جميع المرضـــات خاضـــعات لتوقيع « غرامات » عليهن لقاء أى عصـــيان لقرارات « الاتحاد » ولقد اتهموا «مارلين سوانسون » بانتهاك أحكام ولوائح « الاتحاد النقابى وعقدوا محاكمة صورية (Sham Trial) وحكموا عليها بأن تدفع مبلغ ٢٥٠ دولارا جزاء رعايتها للأطفال أثناء « الاعتصاب » ٠ وعندما

(*) عن العدد الصادر من دورية « نيويورك ريفيو » للكتب بتاريخ ٢٦ يونيو سنة ١٩٨٠ — باذن خاص من « مؤسسة الدفاع الشرعى عن حق العمل » ٠

استأنفت « مارلين » الحكم أمام « اللجنة العليا للاتحاد » زادوا مبلغ الغرامة الى ٣٠٠ دولارا !!

ولم تخضع مارلين (الجريئة المناضلة) لهذا الحكم ، ورفضت دفع « الغرامة » وخاصمها « الاتحاد » الى القضاء ٠ وفى البداية لم تعرف هى الى من تلجىء ليعاونها من الناحية القانونية التى تفتقر الآن ، وبالحاح ، الى من يقدم لها المساعدة فيها ٠ وعلى أى الاحوال ، كانت هى بمفردها ــ كعضو ــ ضد كل« **جمعية ممرضات ولاية رود آيلند** » !!

وعند ئذ ، تذكرت أنها قرأت عن الاستـــاذ « **ويليـــــام باكـــلى** » ومعركته القانونية التى كسبها ضد أحد الاتحادات النقابية ٠ وقصدت فى الحال مكتبه ٠٠ ومن هناك حولت الى مؤسسة **الدفاع الشرعى عن حق العمل** » التى قبلت تقديم « **مشورة** » قانونية لها فى هذا الامر ٠

وبالفعل ، تم اعداد « **دفاع قانونى** » عنها ، وجرى بطريقة فعالة ، الى حد أن « **الاتحاد النقابى العمالى** » الذى تنتسب اليه هى « مارلين سوانسون » ، رأى تسوية الموضوع خارج نطاق « **القضاء** » ، فقط لو أنها ارتضت دفع مبلغ الغرامة لجهة من جهات البر والخير ٠ ولكن « **مارلين** » أصرت على الرفض لان « **عددا آخر من الممرضات كن يراقبن نتائج** ما سيحدث منى ، بعد أن اخترت طريقى هذا ــ فى سبيل الدفاع عن وجهة نظرى ــ لهذا لم أسلم بأنى مذنبة لاى سبب كان !٠٠

ولقد رضى أحد قضاة « المحكمة العليا « بولاية رود آيلند » باصدار « حيثيات » حكم ضد « **الاتحاد** » المذكور ــ وهو القاضى « كليفورد كولى » الذى ذهب فى هذه « **الحيثيات** » الى أن السياسة العامة للولاية كانت جد واضحة من حيث تحريم اضراب ، واعتصاب ، « **الممرضات** » ، عن عملهن (الانسانى) ٠٠ وأن من « **أكبر الآثام** » الاقدام على تغريم أحد لرفضه المشاركة فى اضراب أو اعتصاب غير مشروع ٠

والحق أن أهمية انتصار الممرضة « مارلين سوانسون » قد أصبح أمرا ظـاهرا وشـائعا فى وقت قصير • فحين حدث اضـراب آخر غير مشروع ، بالمستشفى ، لم تكن الرافضة له ممرضـة واحدة ، بل كان عدد الرافضـات المتنحيات عن الاشتراك فيه ١٨ ممرضة هذه المرة •• واضعات واجباتهن نحو مرضاهن أولا ، ثم واجباتهن نحو اتحادهن النقابى » فى المرتبة الثانية •

والحق ، كانت « مارلين سوانسون » ممرضة محظوظة،فقد تلقت مساعدة قانونية من ذوى الخبرة فى «قضية » استمرت معروضة على القضاء مدى عامين طويلين (تقريبا) ولم تكن لتفوز فيها ، وتظفر من ثم بترسيخ مبدأ هام مؤداه أن الممرضات لايجوز اجبارهن على الاشتراك فى اضراب غير مشروع •• لولا هذه المساعدة القانونية من بعض الخبراء من رجال القانون •

والواقع ، تساعد « **مؤسسة الدفاع عن حق العمل** » كل انسان • وقامت حاليا بالمعاونة فى أكثر من مائة « قضية » بعضها يتعلق بانفاق « الاتحادات النقابية العمالية » مبالغ مالية على الشئون السياسية ، بصورة غير مشروعة ••وبعضها متعلق بانتهاك حرمة الحريات الاكاديمية والسياسية ، والضغط الذى تمارسه بعض التشكيلات النقابية على أعضائها •• وغير ذلك من ضروب التجاوز والاساءات التى تمس حقوقا سياسية للعامل أو العاملة •

فاذا أردت معاونة أشخاص مثل « مارلين سوانسون » ، فنود أن نسمع منك ، ذلك ، رأسا !

ان عنوان « مؤسسة الدفاع عن حق العمل » معروف وهو (٨٠٠١ برادوك رود • سبرنجفيلد ، فيرجينيا ٢٢١٦٠) •



ظاهرة التمييز فى العمل ما زالت موجودة !

ليس العامل «**بول روبرتسون** » عضوا فى جماعة ، أو أقلية ، مضطهدة ، خبر وذاق شر ألوان التمييز أو التفرقة العنصرية ، على طول المدى ، لا لشىء

الا أنه اختار الاندماج فى عضوية ٠٠ « اتحاد نقابى عمالى » ! ن هذا العامل « كهربائى » ماهر ، يحمل « شهادة » ويملك « رأس مال » من الخبرة التى تبلغ عشرين عاما ٠ ولقد اكتشفت خلال طريقه الحافل بالمتاعب والمشاق ، كيف أن « **شركة » كبيرة – « واتحادا نقابيا** » كبيرا أيضا – يقدم على ممارسة التمييز والتفرقة العنصرية ٠٠ فى محيط الوظيفة والعمل !

فلقد استخدمت « **شركة بيختل الكبرى لتوليد الطاقة** » ، هذا العامل «**بول روبرتسون** » للعمل فى مصنعها فى « **روك سيرنجز** » (بمنطقة **ويومنج**) ٠٠ وبعد انقضاء ثلاثة شهور فقط فصل من عمله ، وكان السبب المفترض لذلك هو الرغبة فى تقليل عدد العمال والمستخدمين ٠ الا أنه فى غضون الاسبوع السابق على واقعة فصله ، قامت « **الشركة** » المذكورة باستخدام وتوظيف (١٩) عاملا « كهربائيا » من أعضاء « الاتحاد العمالى » المحلى (لتلك الجهة) ٠٠ أوصى هذا الاتحاد بهم ، وأبقت على مالا يقل عن (٦٥) عاملا غير مؤهل !

فما كان من« **بول روبرتسون** » الا أن رفع تظلما أو شكوى ضد هذه « المعاملة » الظالمة ، ضد كل من « **الشركة** » و « **الاتحاد العمالى** » بها ٠

ولقدحكم أحد قضاة« **القضاءالادارى**» المختصين، فى هذهالشكوى٠٠وتم اعتبار هذا التصرف (حسب لوائح مجلس علاقات العمل) – من جانب « الاتحاد العمالى » و « صاحب العمل » (أى الشركة) بمثابة عمل من أعمال التمييز الذى يمارس « **التفرقة العنصرية** » ٠٠ وكلاهما محرم قانونا ٠٠ ومن ثم ، أصدر القاضى « **حكمه** » القاضى بعودة « روبرتسون » ، مع سبعة آخرين من « الكهربائيين » ، مع اعطائهم أجورهم التى كانوا يستحقونها لو أنهم عوملوا معاملة عادلة ، ومنصفة ، من جانب « **الشركة** » ٠

ومع ذلك ، لاقى « روبرتسون » صعابا جمة حين أقدم « مجلس علاقات العمل » على نقض جانب من هذا « الحكم » ٠٠ الا أنه لم ييأس قط ولم يسلم بالهزيمة ، اذ بمساعدة « **مؤسسة الدفاع المشروع عن حق العمل** » استأنف قرار المجلس المذكور الى « محكمة الاستئناف العليا » للولايات المتحدة ، مبينا

أن استخدام العاملين بطريق « **المحسوبية ومراعاة الخواطر** » لا أكثر ، هو أسلوب يعـــد من قبيـــل التمييز والتفرقة العنصرية ، غير الجــائز قانونا فى « **الولايات المتحدة** » بالذات ٠

والواقع ، كان « روبرتسون » محظوظا ، فقد وجد المساعدة القانونية من بعض الخبراءذوى الاهلية والاهمية معا ٠٠ بحكم أن هذا « **النزاع** » قد استمر حوالى **أربع سنوات** فى المحاكم ، وظل « **الاتحاد العمالى** » يرفض الامتثال لحكم « **القضاء** » القاضى **بعودة** « **روبرتسون** » الى عمله وأجره السابقين !

ان مؤسسة الدفاع المشروع عن حق العمل » تقوم بمساعدة كل انســان يلجأ اليها ويطلب معاونتها ٠٠ وهى تقدمها له بكل ما تستطيع غير باخلة بها (ماديا أو معنويا) ٠٠

ومن باب العلم ، يوجد لهذه « **المؤسسة** » فرع آخر ، عنوانه :(٨٣١٦ آرلنجتون بولفار ـ ملحق رقم ٥٠٠ ، فيرفاكس ٠ ولاية فيرجينيا) ٠



رومان هيل ٠٠ و « الكلام ذو المعنى المزدوج لمفهوم « حق العمل »

اذا نحن فحصنا فى ايجاز تاريخ « **قانون تافت ـ هارتلى** » لسنة ١٩٤٧ ٠٠ وهو القانون الذى جعل القسم ١٤ (ب) منه ، كل قوانين« **الحق فى العمل**» أمرا **ممكنا ومتاحا**ـ فاننا نستطيعأن نرى بوضوحأن أنصاره قد أخفوا نواياهم ومقاصدهم ، « **الحقيقية** » وراء ستار كثيف من دخان « **البلاغيات** » **البارعة** ، ولكن « **غير الصادقة** » فى الوقت نفسه ! فبالنسبة للجانب الاكبر من « القانون » المشار اليه ، نجد أن جماعات « المصالح » (**من أصحاب الاعمال والمشروعات**) التى نظمت ، ومولت ، الاتجاه « المضاد » ، الذى يستهدف اضعاف « **قانون علاقات العمل القومى** » قد وصفت تصرفها هذا **بأنه** « من أجـــل الاصـــلاح والحرية » ! ٠٠ فلا يجب من ثم وعلى حد قولهم وحججهم ـ اجبار « أميركى » على الانخراط فى سلك أى « منظمة » ، أو « مؤسسة » ، سواء أكانت كنيسة ،

أو حزبا سياسيا ، أو اتحادا عماليا ، أو عقد ضمان نقابى الخ ٠٠ ذلك أن مثل هذا الجبر والالزام ـ كما يزعمون ويلفظون ـ **هو** « **مظهر غير** أميركى الطابع والروح » ٠٠ بل ويحمل اهانة أو تحديا للحرية فى أميركا !

أن قطاع « المال والاعمال » له مصـــلحته مؤثرة ، وقوية ، فى تعجيز الحركة العمالية ، وفى أن يضع هذا « **المبدأ** » ـ مبدأ الحق فى العمل ـ داخل اطار براق بحيث يجعله مسألة « تتعلق بـ « **مبدأ** » **الحرية الشخصية** فى مواجهة **العبودية** ٠ وهم يصورون أنفسهم كأنصار للعامل الشاب (الضعيف) الذى يواجه غول « **الاتحاد العمالى** » العملاق ، فهم يقولون ويعيدون انهم بهذا انما يحمون الضعفاء (!!) والحق ، أنهم بانتصارهم فى معركة « **العلاقات العامة** » يكون قطاع « المال والاعمال » قد كسب المعركة بسهولة !

ان النقابيين » من العمال ، وقادة قطاع المال والاعمال ، والسياسيين ، والاكاديميين ـ كل هؤلاء يعلمون بدورهم حقيقة « المقاصد» والاغراض التى من أجلها صدر « **قانون تافت ـ هارتلى** » المشار اليه ، ففى أواسط الستينـــات ، **على ســبيل المثال ، ظهرت « مقــالة » اضــافية فى « مجلة تدعى » « الادارة** الشخصية » (*) ٠٠ وهى « دورية » تقرأها الالوف من « **الاخصـــائيين فى** موضوع « **علاقات العمل** » ، وصلتها بـ « **الادارة** » حين تناور هذه ، أو تفاوض ، وهى جالسة على «مائدة المساومات » مع ممثلى العمال ان كاتبى هذه « **المقالة** » كانوا متبلدى الاحساس بصورة عجيبة ! وذلك أن الموضوع الحقيقى ـ الكامن وراء غبار تلك « المعركة » التى أثيرت بصدد حماية « **الحق فى العمل** » ـ انما هو موضوع قوة « **المساومة الجماعية** » ! انهم يقولون : « ان وسط كل الحجج والاقوال المتعارضة ، أو المتصارعة فى هذا النطاق ، هناك **موضوعا أساسيا مستترا** ٠٠ هو موضـــوع « الضمان النقابى العمـــالى (Union Security) ، وعلاقته النهائية (أو الاساسية) بمبدأ المفاوضـــة أو المساومة الجماعية ، كقوة يحسب حسابها ٠ انها ـ كما يقول البعض بتعبيره

(*) personel Management.

الخاص ـ مسألة « **الخبز والزبد** » ـ هى التى تفصل ما بين « **العمل** » من جانب و « **الادارة** » من جانب آخر أو بعبارة أخرى ، قوة « **الاتحاد النقابى العمالى** » فى مواجهة قوة اصحاب الاعمال ٠ انك اذا أصغيت الى انصار مبدأ « الحق فى العمل » أو اذا أنت قرأت كل ماصدر عن « **اللجنة الوطنية** » المنوط بهـــا دراسة هذا « الموضوع » الحساس ، فقد تفكر بأن « **الاتحادات العماليـــة** » انما تمارس قوة جبارة ، وهائلة على اعضائها ٠

ان سادة هذه « **الاتحادات النقابية** » ـ اذا مااستخدمنا العبارات البليغة، أو الرنانة ، التى يطلقها أعداء القوى والتنظيمات العمالية ، من المفروض أنهم يسيطرون على أصوات العمال ، كما يبتزون منهم« الاتاوات » فى صورة رسوم مرتفعة ، ويقررون من الذى يعمل ومن الذى عليه أن يقف ، ويظل واقفا فى صفوف العاطلين ينتظر فرصة الى أن تجىء ! ٠٠ ان كثيرين من أنصار مبدأ « الحق فى العمل » Riqht - to - Work جد متضطلعين فى أحابيل ، وحيل ، وتعقيدات ، وقوانينا وتشريعاتنا العمالية ، فهم لهذا أعلم وأدرى بالامر ٠ نعم ، انهم يعلمون الحقيقة لكنهم يختارون العبارات البلاغية المنمقة باسراف ، كستار خادع يستترون خلفه ٠

والآن ، ما الذى تستلزمه عضوية اتحـــاد نقابى عمـــالى على وجـــه التحديد ؟

انها لا تتطلب ، فى الواقع ، أكثر من دفع الرســوم ٠ فأعضـــاء هذه « الاتحادات » على خلاف ونقيض ما قد تكون سمعته ـ لا يمكن اجبارهم على التصويت لصالح « **المرشحين** » الذين يؤيدهم « الاتحاد » ٠٠ كما لا يمكن الزامهم بالاسهام بتبرعات ما للحملات والدعايات السياسية ، بل لا يمكن أن يطلب منهم مقاطعة « **سلع** » مختارة أو مخازن تجارية معينة ، أو قهرهم حتى حضور « الاجتماعات » التى يعقدها « **الاتحاد** » ، ولا حتى من الميسور حملهم على القيام باضرابات أو اعتصابات ٠ والواقع ، أن هذه « الاتحادات العمالية »

(*) Fedral Office (يقصد المرشحين لمركز رئاسة الولايات المتحدة ٠

التى تساند وتظاهر ، المرشحين » للمكتب الفدرالى يحظر عليهـــا القـــانون تقديم تبرعات مالية « **سياسية** » (لهـذا الغرض) من صـــناديق أموال هـــذه « الاتحادات « ، أو المكونة أصلا من رسوم الاشتراكات المختلفة ، أو من رسوم الانضمام ، أو من الرسوم التى يدفعها بعض عمال المصنع أو المنشأة (أو الوكالة) من غير « النقابيين » (*) • وهذا الحظر انما يفرض على سبيل الالزام الصارم ، وكل من ينتهكه أو يخرقه يتعرض لتوقيع جزاءات ثقيلة عليه •

أما « **الاتحادات العمالية** » التى تقرر المساهمة فى دفع «**تبرعات سياسية**» لهؤلاء المرشحين ، فيجب أن تعول فى ذلك على أموال أخرى يهبها لها اعضاؤها على اختلاف مراكزهم ودخولهم ، **طوعا لا كرها** ، لا على أموال أخرى • فاذا ادعى أى انسان أن المصنع **أو المنشأة النقابية** » (*) (*) قد أجبر ـ بطريقة ما ـ العمال على العمل ضد ضمائرهم ـ فى المسائل السياسية ـ فانه يكون بذلك ـ أى الاتحاد ـ قد عطل عمدا هذا القسم من القانون (تحقيقا لاغراض معينة !) •

ويأتى بعد ذلك ـ فى نطاق عدم الالتزام بأحكام القانون فى هذا النطاق بالذات ـ اغفال تلك التفرقة ما بين أموال « الاتحاد » من ناحية ، وبين حصيلة الاموال المتجمعة من التبرعات السياسية الاختيارية ، من جانب الاعضاء ، من ناحية ثانية •

وربما كان شر ما ينطوى عليه تشويه غرض القانون ، عمدا ، من جانب انصار مبدأ « **الحق فى العمل** » ، هو ذلك الذى يتعلق بكيفية حصول « الاتحاد العمالى » على شرط « الضمان النقابى » الملزم ، لتضمينه فى جملة بنود « **العقد** » (أى عقد المساومة الجماعية بين ممثلى العمال ـ « **الاتحاد** » وممثلى

(*) (Agency Shop) وهذا الاصطلاح يعنى منشأة ذات «وكيل مساوم » يلتزم فيهـا « العمال » غير الاعضاء فى « النقابة » أو « الاتحاد » بأداء رسوم معينة للتشكيل دون الالتزام بالانضمام لعضويته (راجع قاموس اكسفورد) •

(*) (*) (Union Shop) هى « منشأة » تعترف بالنقابة ، أو تتفق معها على استبقاء « النقابيين » من أعضائها فقط • (قاموس أكسفورد) •

« **رب العمل** » . ان هذا « **البند** » ـ بند الضمان النقابى ـ لا يمكن الحصول عليه الا عن طريق موافقة « **الادارة** » (**التى تمثل صاحب العمل**) على مثل هذا الشرط ، عن طريق أسلوب « الاخذ والعطاء الحر (**Free give - and-take**) فى المساومات الجماعية (*) . وعلى الجملة ، نجد أن أى حظر قومى يرد على شرط « الضمان النقابى » المذكور لا يشمل قط أى محاولة « **تلفيقية** » لتفسير القانون حسب الاهواء والنزوات الخاصة .. ســـــواء أكان ذلك بـــ « **قانون فدرالى** » مثل « قانون تافت ـ هارتلى » ـ أم كان عن طريق القوانين الاخرى **بالمنشآت المفتوحة** (*) (*) التى تفرضها «**الولاية** » ،والتى ييسرها ، أيضا،قانون « تافت ـ هارتلى » سالف الذكر .

ان كل ما يلزم لذلك هو الحصول على موافقة عامة أو اجماع على مستوى الشعب كله ـ **Nation - Wide Consensus** ـ من جانب أصحاب الاعمال خاصة ، يقضى بألا يسلموا بـــ « **شرط الضمان النقابى** » هذا ، أو يدخلوه فى صلب « العقود » المبرمة بينهم وبين الاتحـــادات العمـــالية . هذا والحقيقة تقول (علما بأن « اللجنة » الخاصة بالحفاظ على مبدأ « الحق فى العمل » تعلم ذلك لكنها لا تسلم به) هذه الحقيقة تقول ان عددا ضخما من رجال المال والاعمال لا مصلحة لهم مع ذلك فى مثل هذا الوضع المتعنت من المساومة ، لان حصول « **القوة العاملة** » على « ضمان » من خلال « عقد ضمان نقابى » أمر قد يروق لرجال الاعمال كثيراً ! .. خاصة بالنسبة لصناعات التشييد والبناء ، والصناعات البحرية ، حيث تقدم لهم « **الاتحادات العمالية** » عمالا على جانب متفوق من الخبرة والمهارة نتيجة حصولهم على « **برامج تدريبية** » متخصصة ، أو حتى برامج **تلمذة صناعية** » متقدمة .

ففائدة أصحاب الاعمال اذن محققة ولا خوف عليها من نتائج الاقرار بهذا « **الضمان النقابى** » .

(*) أى أســــلوب التســـوية أو المصــــالحة القائم على أســـاس تنازلات متبادلة من الفريقين (المترجم) .

(*) (*) **Open Shops** وهى منشآت تستخدم عمالا « نقابيين » وآخرين « غير نقابيين » على حد سواء (المترجم) .

اما ذلك الذى لم تذكره « **القوى** » التى تقف وراء مبدأ « الحق فى العمل » ـ فى خلال مجادلاتهم المتحمسة ـ فهو أن بعض أصحاب الاعمال يشعرون ـ كما وضح ذلك « جون دنلوب » وزير العمل السابق : « أن عقدا سليما يبرم مع اتحاد عمالى سليم ، هو فى ذاته « عمل اقتصادى » سليم (بل وصفقة رابحة) ان ذلك الرجل من رجال الاعمال الذى يريد الحصول على « قوة عمل » أكثر استقرارا وأغزر انتاجا ، فى ظل شروط مكتوبة مدونة فى عقد قانونى سليم ، يستطيع أن يساوم على شرط ضمان نقابى فى ولاية « اللينوز » ، على حين أنه محظور عليه مثل هذا العمل فى مصنعه الآخر الموجود فى « ولاية ايوا » المجاورة ! فبالنسبة لصـــاحب العمـــل هذا يمثل قانون « ولاية ايوا » صورة من الاكراه أو الجبر ٠٠ « لكنه ليس من نمط ذلك الجبر أو الاكراه الذى يبدو من قوى أنصار مبدأ « **الحق فى العمل** » ، هؤلاء الذين يحتمل أن يحدثوك طويلا عن سلامة وجهة نظرهم ، والسبب فى اصرارهم على موقفهم ٠

ان ما يضعونه بأنه جبر أو اكراه هنـا ـ أو بالاحـرى ما يريـدون أن يحدثوك عنه فى هذا الشأن ـ يشمل ملايين العمال ، ممن يكرهون اكراها ـ كما يزعم هؤلاء ـ على الالتحاق باتحادات « نقابية » عمالية كرها عنهم ، وضد رغباتهم الخاصة ! لكن الحقيقة هى عكس ذلك « **التأكيد** » تماما ٠٠ فلا أحد فى « **الولايات المتحدة** » يكره الآن على الاندماج فى « **اتحاد نقابى عمالى** » أو على البقاء فيه ٠ وبينا تتطلب الاتفاقات التى تبرمها « المنشأة النقابية » (السابق ذكرها) بمحض اختيارها مع « **الادارة** » (التى تمثل صاحب العمل) ـ من العمال أن يقوموا بدفع مستحقات « النقابة » ورسومها ـ والتى هم أعضاء فيها ـ بعد ثلاثين يوما أو أكثر من مزاولتهم العمل ، نجد أنه لا أحد يلزم بالانضمام الى « منشأة نقابية » أو تشكيل « نقابى » ما ٠ وكما يقول لك أى قائد من قادة الأعمال والصناعات ، بسرور ملحوظ ، فى هذه الايام : ان نسبة هذه المشروعات المنظمة بواسطة هذه « الاتحادات العمالية » تمثل ٣٠٪ تقريبا ، مما يعنى طبعا أن العامل الذى يرغب فى العمل فى منشأة من المنشآت المفتوحة يكون أمامه عديد من رجال الاعمال ، وكذا المشروعات والاعمال التى يمكن له أن يختار بينها ٠

لكن ، حتى اذا قامت « الاتحادات العمالية بتنظيم كل منشأة فى البلاد ، فان العامل الذى يعارض فى مبدأ عضوية « الاتحاد » ما زال أمامه «اختياران»، أولهما أنه يستطيع أن يقدم عريضة ضد الاتحاد ، الى « **المجلس الوطنى لعلاقات العمل** » وعندئذ يقوم مجلس الوزراء باجراء انتخاب لكى يبين ما اذا كان العمال ما زالوا راغبين فى أن يمثلوا فى « **الاتحاد** » معظم العمال أم لا ؟ فاذا تبين مع ذلك أن مثل هذه « **العرائض** » تبدو بالغة التأثير والاهمية بالنسبة لمعظم العمال، فان فى مقدور أى عامل أو مستخدم آخر من المنشقين أن يطالب باجراء انتخابات جديدة لعدم الثقة فى « **الاتحاد** » • وفى هذا النمط من الانتخابات ، لا يسأل العمال أن يحافظوا على « الاتحاد » أو أن يسقطوه ، انما يسألون فقط فيما اذا كانوا يريدون الابقاء على « المنشأة النقابية » أم لا • ومرة أخرى ، ليس هذا من قبيل الاجراء البالغ التعقيد مثلا ، كما لا يتطلب مهارات خاصة أو معرفة غير عادية من العمال المعارضين لنظام الاتحادات العمالية •

تعليق :

الولاء لشركة والثقة فيها

قد تفقد الشركات شيئا من ولاء عمالها ومستخدميها عندما تدخلها معظم النظم النقابية (مثل الاتحادات العمالية ، واللجان النقابية ، والمنشآت النقابية الخ ••) فالمستخدمون والعمال قد يصبحون أقل تحمسا فى انجاز أعمالهم وواجبات وظائفهم ، وأقل استعدادا لبذل جهود اضافية فى فترات الازمات والحرج وفى مواجهة المساومات الجماعية ، نجد المستخدمين والعمال يعملون فى اتجاه مضاد لذلك الذى تعمل فيه شركتهم (!!) الا انه من الممكن الاحتفاظ بالعلاقات الطيبة مع ذلك • فبمرور الوقت على الاقل ، قد يغدو العمال والمستخدمون على جانب طيب من الحماس وحب المعاونة ـ بعد ادخال نظام التشكيل النقابى فى شركتهم ، وبالقدر الذى كانوا عليه من قبل • وسواء أصبحوا على هذا النحو من الحماس وحب التعاون أم لا ، فان هناك مع

ذلك حدا أدنى من الولاء الذى يدينون به لشركتهم ، طوال فترة عملهم بهـا ، بل وحتى بعد ذلك !

ان هذا **الحد الادنى** من « **الولاء** » انما صنعته وأوجبته مقتضيات واجبهم التى تلزمهم بالامتناع عن أخذ « **الرشاوى** » مثلا (Bribes) والامتناع عن افشاء بيانات أو معلومات تضر **بالشركة** ، والامتناع كذلك عن تحويل أموال « الشركة » و «موجوداتها » وحقوقها ، الى منفعتهم أو استخدامهم الخـاص (بما فى ذلك الاسرار الخاصة بأساليب العمل وانتاج السلع التى تميزت بها الشركة) . وقد تضاف الى جانب ذلك واجبات أخرى .. والا فهل لا يوجد مثلا ذلك الواجب الخاص بالامتناع عن أى عمل من أعمال التخريب والتدمير ؟ هل يمكن الاعتذار عن وقوعها حتى خلال فترات المواجهة الحادة (بين الشركة وعمالها) ؟ قد يتخلى العمال عن هذه الاعمال اذا لم تتلاعب الشركة بالقواعد والاصول « المتحضرة » مما قد تتحول معه هذه « المواجهات » الى ما يشبه حالة الحرب بين خصمين !

ان مد اليد لقبول « **الرشوة** » لا يبدوا أمرا من قبيل « التكتيك المجدى » فى حالة حدوث المواجهات الحادة بين الشركة وعمالها . وربما على حسب هذا التقدير وحده — قد لا يبدو من الامور الممكن التسامح فيها قط ، الاقدام على عمل فيه اضرار ، على هذا النحو ، بالجهة التى تستخدم العامل وتعطيه أجره ومكافأته .

ولكن متى يكون الامر معدودا فى حكم «الرشوة » ؟ ومتى يكون هناك ضرر لحق بالشركة فعلا ؟ ان « وكلاء » الشركات الذين يقومون بعمليات تسويق الاحتياجات اللازمة لشركاتهم يقبلون ، عادة ، المنح والهدايا التى يقدمها لهم أصحاب البيوت التجارية ، ممن يرغبون فى عقد « صفقات » مع هؤلاء «الوكلاء» ..ومن ثم ، لا يظن هؤلاء (الذين يقبلون مثل هذه الهدايا) أنهم بذلك يعدون من المرتشين .

وهناك حالة معروفة (تسمى حالة الـ « gewurztra - miner » بمناسبة أعياد الميلاد ، مؤداها تقديم هدايا وجعالات سخية تسمى هدايا أعياد الميلاد » أو ما هو من قبيل ذلك) ·· ومع هذا ففى « **حالة** » معينة من هذه الحالات ـ حتى ولو تمت فى كل عيد من أعياد الميلاد ـ لن تبلغ حد اغراء « وكلاء » الشركات ، أو اقناعهم ، بشراء نوع من « **التربينات** » من شركة « **كونجلوميرات المتحدة** » ، بدلا من شرائها ، مثلا ، من شركة « هورايز نتلى » انهم سيستمعون الى حجج وأدلة كل من هاتين الشـــركتين على حدة ، قبل اتخاذ « قرار » معين ·

فهل يمكن أن نجد مثل هذا « الدفاع » أمرا مقبولا ، أو محمودا ، كذلك ·· اذا كانت « **هدية عيد الميلاد** » عبارة عن « **أجازة** » » لمدة ثلاثة أسابيع فى (ريو) ، مصحوبة برفيق ، أو مرافقة ، وكل نفقاتها مدفوعة مقدما ؟ ·· ثم هل يكون الامر محسوما تماما (ومحل ادانة) اذا كان متعلقا بالخمر ، ولا زيادة ؟! لنفرض ان شركة **هورايز نتلى أنتجريتد** » ، سالفة الذكر ، ـ وهى الشركة التى تنتج « تربينات ممتازة » ـ ليست على استعداد لأن تقدم من هدايا مناسبات « **أعياد الميلاد** » أكثر من رحلة ترويحية كرحلة « ريو » المذكورة ؟

أنا لا أقصد هنا أن تكون متزمتا فى التمسك بالسلوكيات الى حد الازعاج والالزام بما لا يلزم ! ·· ذلك أن هناك جملة أشياء من **قبيل تلك التى تكون** موضع اعتراض دقيق فى العادة ، يمكن مع ذلك اغتفارها فى ظل عادة أخرى مقبولة (ويجرى العمل بها فعلا ··) واعتبرها من قبيل الصنيع الطيب الذى يعمل على تشجيع ، وتوثيق ، عرى المودة والالفة (وهى أمور تنفع الشركة فى أوقات الضيق والازمات) أكثر مما يعمل على الحاق الضرر بها عن طريق تشويه « قرارات »خطيرة لشركة ، أو تحريف « مواقف »معينةتتخذها«الشركة» ولها حرجها وأهميتها البالغة بالنسبة لها ·

ان جانبا من « **المشكلة** » يــكمن فى ضرورة ايجــادنا **لحلول** لا تكون متزمتة ، أو بالغة التضييق ، والتحرج والتشدد !

ان قبول « **الرشوة** » مثلا ، فى مقابل أفشاء معلومات أو بيانات معينة ، ترى« **الشركة** » أن من الحصافة ومن حسن السياسة منعها والضن بها على منافسيها فى السوق — هو صنيع من الممكن شجبه وادانته دون تردد ، **لانه خيانة للشركة على طول الخط** ، ومظهر من مظاهر عدم الولاء لها ·· فلا يقبل فى هذه الحالة احتجاج بأن ثمة « تزمتا » من جانب المسئولين بالشركة لا مبرر له !

ألا يمكن أن تطلب « الشركة » ، وبحق ، (ودون ما اضطهاد أو جور) أكثر من ذلك ·· وهو ألا يفشى مستخدموها وعمالها أية بيانات « **سرية** » أو معلومات « **خاصة** » ، لاى كائن كان ،ليست من حقه— ولا هو مخول له رسميا— حق الحصول عليها ؟

ان جواسيس وعيون « الصناعات » و « المشروعات » ، يقومون بأعمالهم ومساعيهم — كما هو حاصل فعلا — فى جميع الاشكال والانماط ، وصور ، المناسبة ، بقصد اخفاء « هويتهم » · وبالمثل ، ليس الامر مجرد سرقة ، أو انتحال « **آلة** » معينة للثقب أو للحرث ، أو حتىللطباعة ، تكون قد ابتكرتاحدى الشركات « **تصميمها** » ، لتنتفعبها فيأعمالها ، أو فى بعضصناعاتهاالاخرى· فهو اذن أمر يعد من صميم « **السرقة** » التى هى محل اعتراض واستنكار لا جدال · كذلك ينطبق هذا الامر على كل استغلال لاى أمر من الامور«**السرية**» المتعلقة ببيانات أو معلومات خاصة ، هى من صميم حق الشركة ، دون سواها ، والتى يتفق أن يعرفها بعض « العاملين بها ، بحكم أنهم ممن عهد اليهم بأمرها ، أو بحكم اشتغالهم فى « الشركة » · فهذا أمر محظور بداهة ، وبلا أدنىمناقشة



دعوى شركة « اكسترن » للاغذية ضد « ليتون اى آل » (*)

« حيثيات » القاضى هارت :

ان « الشركة » المدعية فى هذه « القضية » تلتمس صدور الحكم لهــا بمنع المدعى عليهم من الاستمرار فى صنع ، وتوزيع ، منتجات خاصة بتطييب « مذاق » الأطعمة ، لاستخدامها فى ذلك « صيغة » (Formula) أو بالأحرى « **تركيبة** » سرية خاصة ، وعمليات معينة ، كلاهما « **ملك** » خاص للشــركة المدعية ٠٠ مع مطالبتهم بالامتناع عن مســاعدة أى كان فى صنــاعة هذه « المنتجات » ، وتوزيعها ٠ كذلك يلتمس ممثل « **المدعين** » الحكم بالزام المدعى عليهم بالامتناع البات عن تقليد « **خاتم** » ، **وخط ، وتصميم** ، الاعــلانات أو الأسماء ، أو العلامات التجارية ، الخاصة ، بالشركة المدعية ، وكذا أى ادعاءات أو مطالب ، أو تزييفات ، أو تقليد ، قد ينشأ عن ذلك ٠٠ كما تلتمس « الشركة » المدعية – فى طلبها الأخير – أن يدفع لها المــدعى عليهم كــل الأرباح والمبالغ التى فوتوها عليها بدون وجه حق ، وكذلك تعويض ما لحق بها من أضرار وخسائر مادية ومعنوية ، نتيجة لهــذا التقليــد والتزييف ٠ و « **المحكمة** » من جانبها ، تجد أن الحقائق والوقائع القائمة على أســاس من البراهين والادلة ، يمكن ايرادها فى الآتى :

ان « **الشركة المدعية** » أسست ونظمت ، فى عام ١٩٤٢ كخلف تجــارى لشركة سابقة كانت قد تأسست فى سنة ١٩٣٨ ، وعرفت وقتئذ باسم « **معامل اكسترين** » ٠٠ كما كانت أسماء « **الشركاء** » هى على التوالى : كوجلمــان ومونتانا وسويت ٠ ولقد وفق « **كوجلمان** »الى ايجاد « **تركيبــة** » معينة ، ووسيلة « عملية » لتصنيع « نكهة خاصة » من مادة « الزبد » ، لاضافتها أولا الى « المخبوزات » والحلوى ٠

ولقد نقل حق استخدام ، واستغلال كل من « التركيبــة » المــذكورة ،

(*) Leighton Et AL

وأيضا عملية تصنيع تلك « النكهة » الخاصة من الشـــركة السابقـــة الى « الشركة » الجديدة (المدعية) ، ولصالحها ٠

وكانت الشركة المدعية قد استخدمت المدعىَ عليـــه (Ciconte) فى غضون عام ١٩٣٤ كساع لقضاء المهام العادية (Errand-boy) ، ومعاونا كذلك فى « المهام اليدوية » البسيطة ، لكنه توصل آخر الامر الى أن يصبح مديرا للانتاج فى « **الشركة المدعية** » (!!)

أما المدعى عليه « **ليتون** » ، فقد استخـــدم فى عام ١٩٤٦ بوصفـه « كيماويا » ليتولى انشاء ، وتأسيس ، « **معمل** » للشركة « **المدعية** » ٠ وكانت واجبات وظيفته ، أو مهام عمله ، تشمل كذلك خلط المواد والعناصر الخاصة بتركيبة « النكهة » الكيماوية هذه ، وتحسين قوام المنتجات وتطويرها لايجاد منتجات جديدة ٠ وفى ظل أسلوب الممارسة التطبيقية للعمليات التى تجرى فى هذه الشركة المدعية ،كان الأمر يقتضى تحضير العناصر والمـــواد التى تدخل فى « **تركيبة** » « النكهة » ٠٠ ويقوم بذلك كله هذا الكيماوى « ليتون » بقسم من مبنى« الشركة » ، منفصل عن عنبر الانتاج ، حيث تم آخر الامر مزج تلك العناصر ، وخلطها ، بعناصر أخرى فى مادة « المنتج » النهائى ٠

أما المنتج الأصلى لشركة « اكسترين » فكان على هيئة مسحوق أو دقيق (Powder) ٠ وقبل استخدام « ليتون » المذكور بالشركة « **المدعيـــة** » ، كان « كوجلمان » قد أعد « **تركيبة** » خاصة للعناصر اللازمة لنكهة « الزبدة » ، على صورة معجون كان يحمل علامة « **اكســـرين** ٠ أ أ ٠ » التجـــــارية (Extrin. A A.)

ومن اهم الواجبات أو المهام التى أسندتها الشركة المدعية « **لليتون** » هذا ، مهمة القيام بتحسين ، وتطوير ، « منتج » يحتوى على « **نكهة الزبدة** » هذه ، ويكون على شكل سائل متدفق ٠

ونتيجة لبحوث وتجارب استمرت عدة شهور قام بها الكيماوى « ليتون» ، تحت اشراف « كوجلمان » ، ومساعدته ، تسنىالاهتداء الى صنع « **مستحلب** » خاص يحقق ذلك الهدف ٠

• ولقد تمت عملية الانتاج فى « **العنبر** » المخصص لذلك (عنبر الانتــاج) بواسطة كل من « ليتون » و « كوجلمان » بمساعدة « **فونتانا** » والمدعى عليه « **سيكونت** » (Ciconte) •

وقد عرف « **المنتج** » الذى تم صنعه على هذا النحو ، باسم « **اكسترين كريم رويال** » •

ومن ناحية الاساس الكيماوى ، يعد هذا « المنتج » ـ أى **اكسترين كريم رويال** ـ وكذا « **معجون اكسترين ٠١١٠** » ، بالنسبة لعناصر « **النكهــــة** » المطلوبة ، **واحدا** •• فيما يتعلق بعنـــاصرها التى لا تتفـــاوت الا من حيث « **الكم** » ، فى كل من « المعجون » و « المستحلب » •

أما العناصر المطلوبة فى تصنيع هذه « النكهة » ، فقـــد مزجت معــا بواسطة هذا « **الكيماوى** » طبقا للصيغة أو(**التركيبة**) التى اهتدى اليـــها « **كوجلمان** » **والتى يشار اليها برمز** (K. Special)

أما الفرق الأساسى بين المعجون والمستحلب ، فهو بمثابة الواسطة (أو بالأحرى المادة الوسيطة) التى يتم بها عمل هذه « **النكهة** » الخاصة ، بالذات •

والواقع ، عاون الكيماوى « ليتون » الى حد كبير ـ وبعد تجارب كثيرة ومضنية تمت على نفقة « الشركة » المدعية ـ عاون فى تحسين ، وتطوير ، مادة « المستحلب » •• وهو يدعى أنه قام كذلك بتحسيـــن ، وتطـــوير ، « **التركيبة** » المرموز لها باسم (K. Special) ، وأنتج للشركة « المدعية » كذلك « **نكهة ماديريا** » تحت علامة تجارية خاصة باسم (Revelex) •

ولقد أعطيت هذه التركيبة للمستر « **سيكونت** » ليتولى بنفسه خلط كل « **منتج** »باستثناء (K. Special) • ومن ثم ، ظهر أن « **سيـــكونت** » و « **ليتون** » ـ بحكم مالهما من قدرات وامكانات خاصة ـ قد تعلمـــا وعرفا « العناصر » اللازمة والمقادير المطلوبة •• وأساليب انتـاج كل « **منتـــج** »

من منتجات الشركة « المدعية » ، بما فى ذلك أسرار « **العناصر** » الداخلة فى تركيبة « **النكهة** » سالفة الذكر ٠

وفى سنة ١٩٤٩ أو سنة ١٩٥٠ ، وقع خلاف بين مؤسسى « الشركة » المدعية ٠ وترتب على ذلك قيام نزاعات وخصومات « **قضائية** » **فيما بينهم** ، وكان من أثر ذلك أن باع كل من « فونتانا وكوجلمان » حقوقهما بالكامل ، وبقى « سويت » وحده ٠ وكان أن ذهب « فونتانا » للعمل فى نفس هذا النوع من الانتاج ب « **معامل ناترن** » ٠

وفى ١٨ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ ، ترك المدعى عليهمـــا « ليتـــون » و « سيكونت » خدمة الشركة « المدعية » ، وارتبطا كشريكين بشركة « **معامل ناترن** »٠

وفى غضون شهر واحد أصبحا المساهمين « الوحيـــدين » لشــركة « **ناترين** » للأغذية ، ومديرين لها ٠ وقطع « فونتانا » كل صـــلة له بهـذه « **الشركة** » ٠

وفى خلال ذلك ، وعلى وجه التدقيق فى غضون أسابيع قليلة عقب انهاء المدعى عليهما أعمالهما فى الشركة « المدعية » ، قام كلاهما بأنتاج منتجـــات منافسة للشركة المدعية ٠

ولقد قدم ما يقرب من مائة وخمسين بطاقة توضح نتائج الاختبـــارات المختلفة التى أجراها **للمخابز** المدعية ، ولو أنه فى البداية أنكر أنه اختلسها لنفسه ٠ ولقد تمت اعادتها تباعا للشركة المدعية ، بناء على نصيحة محاميه ٠

وفى فترة البداية لعمل « المدعى عليه » ، ونشاطه ــ عن طريق شركة « **ناترين للأغذية** » المشار اليها ــ قلدت هذه الشركة « **العلامات** » والسمـــات التجاريةللشركة المدعية ٠

وبعد استهلال الاجراءات العاجلة من جانب المدعى عليهما ، من أجـل

تجنب التهم التى قد توجه اليهما بخصوص تقليد « **العــلامات التجــارية** » لشركة « المدعية » ، سارع المدعى عليهما ، كــذلك ، بتغيير **علاماتهمـــا** التجارية !٠٠ وأعيد تنظيم « **شركتهما** » ، وتحول اسمها الى اسم آخر هـــو « **شركة معامل ناترول** » (Nutrol Laboratories Inc) .

والواقع ، أقنع الدليل الراجح « **المحكمة** » بأن « **مستحلب** » المـــدعى عليهما هو ــ فى **تركيبه الأساسى** ــ مماثل لنفس تركيب « كريم رويال » الذى تنتجه الشركة المدعية ٠ ويسلم المدعى عليهما بأن « **العناصر** » الداخـــلة فى « **منتجهما** » هى ــ بصفة جوهرية ــ ذات العناصر الداخلة فى « منتج الشركة المدعية ، ولو أنهما يدعيان بأن المنتجات نفسها ٠٠ **مختلفة** ، وذلك بحـــكم اختلاف « العناصر » الداخلة فى تركيبة « **النكهة** » المميزة لمنتج كل شركة ٠

ومن ثم ، يذهب المدعى عليهما الى أن منتجاتهما لا تمـاثل أو تشـــابه منتجات « الشركة المدعية » ، بحكم أن تركيبة « **النكهة** » عندهما مبنيـــة على مشتقات « الزبد » (مثل «الاستر » (*) وبعض الاحماض العضويةالتى تشترى بسعر تجارى) على حين أن « العناصر » الاساسية التى تتألف منها نكهـــة الشركة المدعية هى « الدياسيتيل » (Diacytil) ٠

وبأجراء تحليل كيماوى قام به أحد الـكيماويين المختصـــين ، ثبت أن منتجات كل من الشركتين متحدة « **أساسا** » فى الصناعات الكيمـــاوية وفى الطعم ، والرائحة ، والقوام ، والمظهر ٠

هذا ومن الملاحظات التى كونتها « **المحكمة** » لنفسها خاصة ، يتضح أن « **المنتجـــات** » فى كل من الشركتين متماثل بصفة أساسية ، فى كل من اللون والرائحة والقوام ٠

ولقد أثبتت الشركة المدعية ــ فى خلال نظر الدعوى أمام القضاء ــ أن

(*) "Ester" وهو ملح « عضوى »

المستر سيكونت ، كمدير للشركة المنافسة ، عقب مزاولته لنشاطه الجديد بوقت قصير ، كتب الى أحد وكلاء البيع ممن كانوا يتعاملون سابقـــا مع الشـــركة المدعية ، عارضا عليه العمل مع شركتهم الجديدة (المنافسة) وتمثيلهم لها فى الأسواق ، مما يصور المدعى عليهما فى صورة من يقومان بانتاج نفس منتجات « الشركة المدعية » ، فعلا !٠٠

هذا وقد شهد شاهدان من زبائن « الشركة المدعية » (ولم تتنـــاقض أقوالهما فى شهادتيهما) بأن « **ليتون** » ، فى سبيل محـــاولته ضمهما الى أعماله ، أخبرهما بأنه كان الكيماوى السابق لشركة « **اكسترن** » ، وأنه كان ينتج نفس المنتجات التى تقوم اكسترن بأنتاجها ، تماما ٠

وكل هذه الظروف والأدلة التى سلفت ، تقنع المحكمة ، أو بالأحرى تكفى لاقناعها بأنه بالنسبة للمنتج المسمى « **كريم رويال** » ، فأن مستحلب « الشركة المدعى عليها » يتحد ، ويتماثل ، **أساسا** ، مع ذلك « **الكريم** » ٠ أما بالنسبـــة **للمعجون** (Paste) ، مع ذلك ، فأن الشركة « المدعية » عجزت عن اثبـــات هذا التماثل بالنسبة للعناصر والمنتجات الخاصة بها ٠

وكما يحدث بين الأطراف التجارية من نزاعات وخلافات نتساءل :

هل تعد « التركيبة » الخاصة (Formula) وكذا العمليـــات ، والاساليب الخاصة بالعمل ، من صميم الاسرار التجارية ؟ ، واذا كان الأمر كذلك ، هل تم استغلالهما بغير وجه حق من جانب المدعى عليهما ؟

١ ــ فى حل هذا « الموضوع » ، فأن على المحكمة أن تقوم أولا بتعريف ، أو تحديد ، ما يقصد باصطلاح « السر » (Secret) ، على قدر ما ينطبق الأمر على « **تركيبة** » **خاصة** ٠

ان اصطلاح « **السر التجارى** » محدد فى « الدليل العام » الخاص بأوجه الأذى والضرر فى التجارة والأعمال (بند ٧٥٧ صفحـــــة ٥) على الوجـــه التالى :

(ب) **تعريف « السر التجارى »** : ان السر التجارى قد يتـــألف من أى « تركيبة » (Formula) أو نمـــط (Pattern) ، أو اضافة جديدة أو مبتكرة (Device) ، أو تأليف معين للبيانات التى تستخـدم فى أعمال المرء ، والتى تعطى له فرصة للحصول على ميزة أو مـــزايا على منافسيه ممن لا يعرفونها أو لا يعرفون كيفية استخدامها ·

وقد يكون « **تركيبة** » خاصة لمركب كيماوى ، أو قد يكون « **أسلوبا** » ، أو « عملية » يتم بها انتاج « منتج » معين » ، أو ايجاد أسلوب لاستخدام المواد أو المحافظة عليها ·· أو قد يتمثل فى « **نمط تصميمى** » خاص لآلة ما أو لجهاز آخر ، أو حتى طريقة خاصة لارضاء العملاء والزبائن ·

وبالجملة ، فأن « **السر التجارى** » هو عملية (Process) أو وسلية ، أو أداة معينة لضمان استمرارية العمليات والانشطة فى ســـوق الاعمـــال والمشروعات (بمعدلات مناسبة) · وهى من ثم تتصل ــ بوجه عام ــ بعمليات انتاج السلع ، مثل تصميم آلة من الآلات أو ابتكار « صيغة » من الصيغ ، بقصد انتاج « **منتج** » معين ·

٢ ــ أن الحقيقة الخالصة التى تؤكد أن « **العناصر** » الداخلة فى تركيب « سلعة » الشركة المدعية ، مبينة على الاعلان الخاص بذلك (والمبين على كل وحدة منتجة) لا يمنع وجود « تركيبة » سرية أخرى ، كما وضح ذلك خبير « الشركة المدعية » ·

الشاهد : اننى قد أدعو هذين « **المنتجين** » معا ، أو كل « منتـــج » على حدة ، باعتباره منتجا حاصلا عن « تركيبة » خاصة ، لسبب معين هو أنه بينما نرى « **العناصر** » الداخلة فى « التركيب » معلنة على « **الغلاف** » ــ أى غلاف كل وحدة منتجة ــ الا أن « النسب » التى تتمثل فيها هذه العناصر ، وأسلوب تركيب المنتج نفسه ، لا يكشف عنها لا على الغلاف ولا فى أى مقياس انتاجى ، أو حتى فى أى تعريف ينطبق على مثل هذه المنتجات ·

المحكمة : يفهم اذن من هذا ـ وبعبارة أخرى ـ أن التركيبة (أو الصيغة الكيماوية) مازالت تعتبر ـ بين جماعة « الكيماويين » ـ « سرا خاصا » حتى ولو عرفت العناصر الداخلة فى تركيبها ، ما دامت طريقة تحضير ـ هذه العناصر ، ومزجها ، غير معروفة ، وقد تتأكد ـ هذه التركيبة أو الصيغة ـ من واقع النتائج التى تتمخض عنها التجارب المطبقة عليها تباعا · هل هذا صحيح ؟

الشاهد : نعم ، انه صحيح ·

٣ ـ ولا هو من قبيل الامور البالغة الاهمية ، أن « **تركيبة** » الشركة المدعية ، يمكن اذاعتها وافشاء سرها · بعد اختبار ما تشتمل عليه رقعة الاعلان (Label) من بيانات بالعناصر الداخلة فى هذه « التركيبة » ، وتحليل لها عن طريق « **كيماوى** » مختص ·

٤ ـ وحتى على فرض ذلك ، فأن العقد ـ عقد الاستخدام ـ لا يتضمن موثقا ، أو تعهدا ، واضحا ، يلتزم بمقتضاه المدعى عليهما ـ ولو باتفاق ضمنى ـ بعدم افشاء سر مثل هذه « العمليات الفنية » أو تلك « الصيغ الكيماوية » أو الاستحواز عليها لصالحها الخاص ·

٥ ـ وفى قضية كهذه القضية ـ كى يتسنى حظر ، أو منع ، استخدام « صيغة » أو « تركيبة » معينة ، يدعى بسريتها ، ويحظر تداولها الا فى جو من الثقة البالغة و « الخصوصية » التامة ـ فأن كل ما يتصل باستمداد « الحقائق » هنا لا ينحصر فيما اذا كانت هذه « التركيبة » جديدة ، أو يمكن أن تكتشف بجهود المدعى عليهما بوسائل لاغبار عليها ·· ولكن الامر هو ما اذا كان الاطراف فى هذه « الدعوى » قد تعاملوا فيما بينهم بتحفظ أو بشىء من التكلف والرسمية (Atarmslengbh) ، وما اذا كانت المفاوضات التى دارت بينهم هى من ذلك النوع الذى يقتضى وضع المدعى عليهما فى « مركز » يلتزمون بمقتضاه احترام البيانات والمعلومات التى تعطى

لهم من « المدعى » (بحكم ذلك المركز الذى يشغلانه) ولا يستخدمانها فى جلب منفعة خاصة لهما ٠

وقد يمكن أن نستنتج — فيما لو لم يكن المدعى عليهما ، على مثل تلك الصلة الوثيقة التى كانت تربطهما بالمدعى ، أن نشر هذا الاخير واذاعته على الملأ للعناصر الداخلة فى تلك « التركيبة » على غلاف منتجاته قد يؤول لصالح المدعى عليهما باعتبار أنهما قاما بشراء نفس هذه « **العناصر** » — فهـــذا من حقهما — لاستخدامها بدورهما ، فى صنع منتجاتهما ٠

ولم يأت المدعى من جانبه بأى اجراء مادى معين ليكون فى مثل مركـــزه الحالى الحرج ٠٠ بل ان المدعى عليهما اللذان انتهكا بنفسهمـــا حـــــرمة « سره » (!!) رغم ادعائهما أنه قد حرم نفسه من تلك الفرصة — فرصـــــة السرية والخصوصية — التى غدت بأعلانه عن عناصر « التركيبة » أمر مشاعا لسائر الناس فى العالم ٠٠ وبهذا لم يعد ثمة ما يبرر القول بأن المـــــدعى قد حصل بجهوده الخاصة على سر تلك التفاصيل الخاصـــة باختـــراعه ، أو اكتشافه المقول به ، ولا بسر تلك « **العمليات الفنية** » التى تؤدى الى انتاج منتجات مثيلة أو سر « الآلات » التى تم بها صنع هذه المنتجات أو التى يستمر فى صنعها بنفس هذه الاساليب والآلات ، أو بما يماثلها ويشاكلها ٠٠ ذلك أن الأخذ بمثل هذا « التدليل » ، وأنهما — أى المدعى عليهما — هما أحد أفراد الجمهور الواسع الموجهة اليهم تفاصيل البيانات المعلن عنها فى « التركيبة » ، فلا جناح عليهما فى محاولتهما الانتفاع بها تجاريا لصالحهما ٠

ان أى « **محكمة** » تقيم وزنا للعدالة ، لا تستطيع الموافقة على مثل هذا « المنطق » أو تبرر مثل هذا الانتهاك الصارخ لأمانة الاســـرار والمـــزايا « الخاصة » التجارية ٠

٦ — وبتطبيق المبادىء سالفة الذكر ، والتى هي مبادىء تقوم على أساس الانصاف والعدالة — واعمالها بالنسبة لوقائع هذه الدعوى المنظورة أمامنا —

ترى « **المحكمة** » نفسها مقتنعة ـ وكما حدث هنا بين أطراف الدعوى ـ بأن المدعى عليهما قد تم اطلاعهما فعلا (وبحكم مركزهما السابق فى الشركة المدعية) على سر تلك « **التركيبة** » الخاصة بالمستحلب وبالعناصر الداخلة فى تأليف « نكهته » المميزة ، والمعروفة باسم (K. Special) والمستخدمة كلها فى منتجات « الشركة المدعية » التى تحمل اسم (Creme-Royal) ، وأن المدعى عليهما قد سلباه سره الخاص بقصد استغلاله فى تحقيق صالحهما الخاص ٠

ان المحكمة تجد أن « **التركيبة** » الخاصة بهذه المنتجات الموصوفة باسم (Creme-Royal) كانت بمثابة سر من الاسرار التجارية الصميمة ، وذلك فى حدود ماجاء بمضمون نص البند (٧٥٧) من الدليل التجارى ، والمعززة بما ورد بالمراجع « الفقهية » الاخرى المشار اليها آنفا ، والتى هى ـ بهذا التحديد والتوصيف ـ من حق « المدعى » وحده ٠ ومن ثم ، فأن من حقه أيضا الاحتفاظ بسره التجارى لنفسه خاصة (**لا يشاركه فيه أحد سواه**) ٠٠ هذا الى أن المدعى عليهما كانا على علم بهذا كله ، وأيضا بصفة « **السرية** » المرتبطة بتلك « **التركيبة** » وعلى ذلك ، فان كل هذه « المعطيات » والحقائق تنطبق كذلك على تلك « **التركيبة** » الخاصة بمادة تلك « **النكهة** » المرموز لها باسم (K. Special) ٠ وكما أشرنا مرارا ، فأنه بالرغم من هذه « التركيبة » الأخيرة قد استخدمت ، ولا تزال ، فى كل من « **المعجون** » و « **المستحلب** » ـ فأنه لا يوجد دليل رغم ذلك فى أوراق الدعوى يقطع بأن « معجون » المدعى عليهما هونفس « المعجون الذى يصفه المدعى ، أو أن المدعى عليهما قد استخدما « **التركيبة** » سالفة الذكر المسماة (K. Special) فى صناعة منتجهما المسمى (Nutrol Paste) ٠ وبالمثل تجد المحكمة أن هذا الدليل لا يزال بدوره ، مفتقرا الى اثبات ، فيما يتعلق بالمنتجات الاخرى المتنافسة التى ينتجها كل من طرفى الخصومة فى هذه الدعوى ٠

تعليق :

« المشاركة » فى قرارات التشكيلات والاتحادات العمالية :

ان الاتحادات والتشكيلات العمالية (النقابية) ــ والاندماج فى تنظيماتها المختلفة ــ اذا نحن نظرنا اليها باعتبارها « **جهدا** » يبذله العمال **للمشاركة** فى اتخاذ القرارات المهمة المتعلقة بعملهم ، والتى تدور وتجرى فى جوهم الخاص بهم ــ قد تمثل (حتى بالنسبة لافضل هذه التشكيلات) مكسبا جد متواضع ، ومحدود ، فى هذا النطاق ، بالنسبة لأى عامل فرد ! أما بالنسبة لأى عضو فى « منظمة » كبيرة ، فأن العامل (أو العاملة) لا يستطيع أن يتوقع ، عادة ، أن يكون له تأثير ملحوظ فى تشكيل ، أو توجيه ، سياسات « الاتحاد العمالى » الذى يتبعه ، فهذه « المنظمة العمالية » أو النقابية قد تحابى ــ بصفة مستمرة ــ مصالح العدد الاكبر من أعضائها ٠ ولكن بالنسبة لعضو واحد من أعضائها ، فانه لا يملك ، بداهة ، سيطرة ، أو رقابة ، عليها أكبر وأوسع مدى من تلك التى يملكها ازاء « **الشركة** » التى يعمل بها !٠٠

وفوق هذا ، نجد أن الاتحادات العمالية (وبخاصة فى اميركا الشمالية) قد حصرت نفسها ــ الى حد كبير ــ فى نطاق مسائل وموضوعات معينة ، هى تلك التى تتعلق بالاجور ، وساعات العمل ، والسلامة المهنية والمزايا أو المنافع « الهامشية » الاخرى ، والتظلمات والشكاوى التى تقدم للمسئولين بخصوص التعيينات (أو التنقلات) أو الترقيات ، أو حالات التسريح والفصل ، فى محيط العمل ٠ كل هذه مسائل وموضوعات ذات أهمية لا جدال ، لانها ــ خاصة بالنسبة للحالات التى يكون فيها الضرر ، أو الخطأ ، اللاحق بالعمال ، أمرا واضحا تماما ــ لانها مسائل وموضوعات يترتب عليها قيام العمال بمقاومة كل مسلك « **عدوانى** » أو « **اضطهادى** » من جانب « الشركة » أو « المؤسسة » ، يمس بهم ، وما يلزم لقاء هذا من ضرورة صده ومعارضته ٠

ومع هذا ، فهى مسائل وموضوعات لا تستغرق ، بأى حال ، كل **«جوانب»**

العمل ٠٠ تلك التى يرغب العمال فى أن يكون لهم ، وبحق ، « كلمة » حيالها يريدون الادلاء بها واسماعها للمسئولين عن« **الادارة** » ٠

أما تلك « الجوانب الاخرى التى تعترض دائرة النظر ـ اذا ما حول أخذنا وضع « **المنظور** » ، كى ينظر اليه من زاوية الضرورة التى تقضى بوجوب حماية الناس من كل جور أو عسف ، أو مظهر من مظاهر تجاوز السلطة ٠٠ وتمكينهم من جنى أكبر قدر ممكن من « **المتعة** » ، عن طريق « **العمل** » وفى ظل افتراضاتنا وظروفنا القائمة ، يمكن أن نقول : **تحقيق أكبرقدر من « المتعة » يتفق ودخل « الشركة » من أرباحها ومكاسبها ، بحيث يكون لهم ـ أى للعمال ـ معدل طبيعى ،ومعقول ، من هذه الارباح والمكاسب** ٠

والحق انه لامر صارخ ، ومؤلم ، أن نجد هذا الجانب الآخر من « **المنظور** » ليس ـ من الناحية النسبية ـ شيئا مألوفا تماما ٠٠ حتىليحس البعض بانه شىء غير مناسب (وبالتالى غير سليم ولا محل له !!) ٠٠ وهنا لنا أن نتساءل : على أساس أى « **قاعدة** » أخلاقية يمكن أن نستند فى تدليلنا على أن مثل هذا الامر هو فى ذاته« **هدف** » سليم وواجب من ثم تحقيقه والالتزام به ؟

ان هذه « **القاعدة** » السلوكية ، ليس من العسير علينا اكتشافها ، ذلك أن الناس ينفقون قدرا من وقتهم ـ بل هم ، بالاحرى ، ينفقون أفضل جزء من حياتهم ذاتها (اذا اعتبرنا ذلك الوقت الذى ينفق فى العمل بمثابة « نسبة » محسوبة من الجزء الزمنى الخاص بتغطيتهم « اليومية » ، حين تكون قواهم البدنية والعقلية على أتمها انتباها واستعدادا)٠ والآن ، هل يتفق ـ فى حدود هذا « الجزء الزمنى المحسوب على هذا النحو ٠٠ وفى حدود حقهم فى الظفر بأكبر قدر ممكن من الحياة السعيدة والهانئة فى هذه الدنيا ـ نقول ، هل يتفق مع هذا الاعتبار أن يكون عملهم أقل امتاعا أو اسعادا ، عما يجب أن يكون عليه بالفعل ؟ ٠٠ أو أن يكون أقل مما يستطيعون هم جعله كذلك ، لو أنهم يملكون حقا فرصة أكبر للادلاء برأيهم فيما يجب أن يكون عليه الإسلوب

الامثل لاداء العمل (حتى يكون مصدر سعادة لاشقاء ، لهم أو لابنائهم) ؟

ان ثمة جوانب أخرى أكثر استهدافا للخطر ، فى هذا الشأن ، من مجرد تلك الاغراض التى تنطوى عليها المشاركة فى تشكيل أو تنظيم« **نقابى** » معين ان هذا **الغرض** ، أو هذه **الاغراض** — اذا هى تحققت — فهل يعنى هذا أن يتم بالفعل تنظيم « **الزمن** » (الذى ينقضى فى « **العمل** ») بحيث يتسنى جعله أكثر امتاعا وأكثر اسعادا وابهاجا للعامل أو العاملة ؟

ومع كل ، فان مجرد الاحساس بالقدرة على متابعة ، وتحرى مثل هذا « **الغرض** » **الثمين** ، والسير فى اتجاهه ، عن طريق المشاركة والاسهام فى (تشكيلات أو تنظيمات معينة) كفيل فى حد ذاته باعطاء العمال والمستخدمين احساسا « **عريضا** » ومطمئنا فى نفس الوقت ، بأنهم قادرون على أن يسيطروا على مقاليد حياتهم الخاصة بأنفسهم ٠ وهذا (فى الحق) احساس كبير ، ومرض — ، بالحرية الشخصية (*) ٠٠٠ ان هذه الحرية ستكون أوسع نطاقا ومدى ٠٠ كما سيكون الاحساس بها على نحو « **عريض** » أيضا ، اذا هى مورست — لا لمجرد الادلاء بصوت من بين ألوف الاصوات ، أو حتى عشرات الالوف التى يضمها « اتحاد عمالى » معين — بل ليكون المرء « **وجها لوجه** » أمام « زمرة » ربما لا تزيد فى العدد على أصـــابع اليدين (!!) من رفاق العمل وزملاء الحرفة أو المهنة هؤلاء الذين يمكن للعامل (ذكرا أو أنثى) أن يكون له — بفضل تعاونهم وتآزرهم المشترك — « **تبعة** » ، أو « **حصة** » فى العمل الجماعى المسئول ٠٠ ذلك العمل الذى يقدم ، ويبذل ، من أجل تنظيم جزء أساسى ، وهام ، من « **العملية الإنتاجية** » ذاتها (وبالطبع من خلال وجهة نظرهم الخاصة أيضا ٠٠) .



(*) بوصفها « قيمة » من أغلى « القيم الحضارية » للانسان ، أعلى كائنات الوجود (المترجم) .

عملية ترتيب « الاوراق بالنسبة لموضوع : السعادة والعدالة في نطاق علاقات العمل التي تربط بين الشركة وعامليها

ان هدف « **العملية** » هنا ـ وكما حدث من قبل ـ هو وضع الاسئلة التالية في نظام واضح وسهل ، من شأنه أن يرسم لك « **الخطة العامة** » ، أو «**الهيكل**» اللازم لورقة اجابتك ..

١ ـ الى أى مدى يوجد تنوع ، واختلاف ، في صور وأنماط «الاساءات» أو « التجاوزات » الممكن لسلطة (الشركة) أن تمارسها على عامليها ؟ .

٢ ـ لماذا يكون من الاهمية بمكان ـ **وعلى أساس كل من مطلبي السعادة والعدالة** ـ أن نعمل على وقف ، أو كبح ، كل ظاهرة لتجاوزات « **السلطة** » ، تلك التي تؤثر على حياة العاملين أثناء العمل ؟

٣ ـ هل مشاركة « العاملين » في تصميم ، وترتيب ، وظائفهم ، وكذا تحديد « **أنماط** » سلوكياتهم الوظيفية (أو المهنية) ، تتلاءم ، أو تتوافق ، مع « **هدف** » العمل على تحقيق أكبر قدر من « **الكفاية الانتاجية** » بوجه عام ؟

٤ ـ هل التوزيع الحالي **للملكية** (*) يعد مسألة عادلة ، وغير قابلة للمناقشة ، اذا كانت ناشئة ، برمتها ، عن جهود أمينة ، ومخلصة ، بذلت في الماضي ؟ وهل من العدل بالنسبة لبعض الناس أن يكونوا ـ بصرف النظر عن جهودهم الخاصة ـ تحت « سلطة » غيرهم ؟ .

٥ ـ هل تؤثر بعض صور التجاوز في استخدام السلطة ـ وبالتالي بعض أنماط الاضطهاد والجور ـ على سعادة « **وحياة** » بعض العاملين ، خارج نطاق العمل ؟

٦ ـ اذا كان العاملون قادرين على المشاركة في « تصميم » الواجبات

(*) ملكية « الشركة » أو « المنشأة » بواسطة فرد أو أكثر .

والسلوكيات الخاصة بوظائفهم وأعمالهم ، وكذا فى تحديد ما اذا كانوا ـ سيستخدمون ، وفى أي الاعمال سيعملون ، وما هو الاجر الذي سيحصلون عليه ، فهل لا يكون من الاوفق أن يكون توزيع السلطة ـ بين طرفى العملية الانتاجية ـ على وجه أكثر عدالة مما هو عليه ؟

٧ ـ هل توزيع « الملكية » بما فى ذلك ملكية الشركات ـ هو ثمرة جهود صادقة وأمينة ، فى الماضى ٠ ؟

٨ ـ هل يجب أن نقنع ـ من وجهة النظر الاخلاقية ـ بأن نكون قادرين على وقف تجاوزات « السلطة » التى تؤثر على سعادة العاملين خارج نطاق العمل ؟

٩ ـ هل يكفى كبح جماح هذه « التجاوزات » التى تؤثر على حياة العاملين فى العمل ٠٠ ومن ثم ، حمل « الشركات » على جعل الاعباء التى تحددها لعمالها أكثر ما تكون تلاؤما وتناسبا ، مع ظروفهم قدر المستطاع ؟

١٠ ـ ألا يعطى تركيز « **الملكية** » فى أيدى الشركات ، سلطة على العاملين فيها على الوجه الذى يفضى الى تعدد الاساءات وتنوعها ؟

★ ★ ★

الترتيبات الخاصة ، بمشاركة العمال (مع الادارة)

من وجهة نظر هيئة العمل الدولية (I.L.O.) (*)

ترتيبات رسمية (أو تنظيمية من خلال مؤسسات) لتحقيق مشاركة ممثلى العمال فى اصدار القرارات (على مستوى الشركة أو المنشأة) ٠

١ ـ الادارة العمالية للمشروعات والمؤسسات (والنظم المتصلة بذلك) ـ من وجهة نظر تتعلق بالمفاهيم والافكار « المبدئية » ، **نجد أن « ادارة العمال »**

(*) مقتطفات من « مشاركة العمال فى القرارات ، داخل المشروعات والمؤسسات الصناعية » ـ بحث لهيئة العمل الدولية (١٩٦٧) صفحات ٣ ـ ٣١ (حقوق الطبع والنشر لمكتب العمل الدولى بجنيف

للمشروعات والمؤسسات (أو ما يسمى بالادارة الذاتية) انما تمثل الدرجة الابلغ بعدا فى مشاركة العمال فى اصدار القرارات التى تخصهم وتتصل بمصالحهم ٠

والراجح أن أحسن مثل معروف يضرب لهذا « النمط » من المشاركة العمالية فى الادارة (على مستوى المؤسسات والمشروعات الصناعية) هو ذلك النمط ، أو النظام ، المطبق فى يوغسلافيا للادارة الذاتية ، والذى كان موضوع عدد كبير من الدراسات والبحوث ، والمطبوعات ، والذى انقضت على تجربة تطبيقه عشرون عاما ونيف ٠٠ ففى ظل النظام اليوغسلافى تمارس قوة العمل على مستوى المصنع أو المشروع ، كافة الوظائف الرئيسية للادراة ، عن طريق ما يسمى بأجهزة « الادارة الذاتيــة » التى نظمت ، وحددت سـلطاتها منذ الستينات ، يفضل القانون أو اللوائح الداخلية للمشروع ، أو المؤسسة ، أى تلك التى يضـــعها « **مجلس العمــال** » (Workers Council) ، أو جمعيتهـم العمومية (W. Assembly)

هذا وينتخب « **مجلس العمال** » بطريق الاقتراع السرى من جانب العمال ومن بين أفرادهم ، لفترة تمتد عادة الى عامين ٠٠ لا يجوز فى نهايتها اعادة انتخابهم مباشرة لفترة أخرى ، بقصد ضمان تعاقب ، ودوران « العضوية » لهذا « المجلس » ، فيما بينهم ٠ ويتمتع « مجلس العمال » هذا بسلطات واسعة فى مجال الادارة بصفة عامة ٠ وعلى سبيل المثال ، يقرر هذا « **المجلس** » — ويعتمد — اللائحة الداخلية (التى تشمل القواعد التى تتعلق بتوزيع الدخل) كما يعتمد خطط التنمية وبرامج أخرى للمشروع أو المؤسسة ، كما يوافق على « الميزانية » كما يتم اختيار مدير للمشروع أو المؤسسة ، كل أربع سنوات ، وهذا « **المدير** » يخول بدوره سلطة الفصل والتسريح ٠ ويؤلف « **مجلس العمال** » ، عادة ، مجلس ادارة ، وكذا لجنة للاشراف (Supervisory Committee)

٠٠ بالاضافة الى سلسلة متكاملة من « اللجان المتخصصة » ، يفوض لها سلطة اصدار القرارات والتوصيات فى مجالات « نوعية » أو « متخصصة » (على

سبيل المثال ، تشغيل وفصل فئات خاصة من العمالة ، والبت فى التظلمات ، والنظر فى مشروعات الخطط ، وأيضا البت فى الشئون المالية والتجارية الخ ٠٠) وأما المسائل المهمة مثل اندماج المشروع فى غيره ، أو تحويل « **نوعية** » انتاجه الى « **نوعية** » أخرى ، فانها موضوعات قد تقدم — بصفة عامة — لاستفتاء (*) مستخدمى وعمال المشروع ، بشأنها ٠ الا أنه من النـــاحية العمليـــة (أو التطبيقية) تتخذ القرارات المتعلقة بمثل هذه الشئون بواسطة الجمعية العمومية لعمال المشروع ٠

ان هذا النظام للادارة الذاتية للمصانع والمشروعات قد أدخل فى عـــام ١٩٥٠ ٠٠ بعد فترة من الادارة شديدة « المركزية » ، وكذا التخطيط المركزى البحت ٠ وقد امتد نطاق هذا النظام بعد سنة ١٩٥٣ الى تلك الانشطة التى تسمى بالانشطة « غير الاقتصادية » (كالتعليم والادارة الحكومية ، والصحة ، والخدمات التأمينية الخ ٠٠ ومنذ سنة ١٩٧١ ، بذلت جهود كبيرة ومتعددة لتحقيق تجديد شامل ، وكامل ، لهذا النظام وعلاج مشاكل معينة اتجهت اليها اهتمامات حتى أعلى مستويات السلطة فى البلاد ٠

وفى هذا المجال تم عقد « **مؤتمر عام** » لنظام الادارة الذاتية ، نظمته الاتحادات النقابية ، واتخذ ما يقرب من ثلاثين قرارا هاما ٠ ومن بين التعديلات الدستورية التى اتخذتها — فى غضون الشهر التالى لهذا الانعقـــاد — **الجمعية الفدرالية** (Federal assembly) ، تلك التعديلات التى تعالج بصورة مباشرة نظام « **الادارة الذاتيـــة** » فى المصـــانع والمؤسســـات ، والتى منحت تصديقها الدستورى لتوصيات ذلك « **المؤتمر** » ، والتى تتعلق — الى جانب أمور أخرى — بسياسة توزيع الدخل ، وبالتطبيق الكلى لمبدأ الادارة الذاتيـــة ، التى يباشرها العمال بأنفسهم فى « **وحدات** » العمل الاساسية ، بقصد تلافى

(*) Referendum

« مركز ، أو وضع » ، تكون مشاركة « العمال فيه أقل حجما ، أو أقل توجيها مباشرا — فى نطاق الادارة الذاتية — كما تم ادماج هذه المبادىء فى صلب « **الدستور الفدرالى** » ليوغسلافيا الذى صدر فى بداية سنة ١٩٧٤ · وهكذا ، فى الوقت الراهن ، بينما نجد **الادارة الذاتية** » للمشروعات (Autonomy) قد تم تقويتها وتعزيزها ، من ناحية ، نجد هذه « الادارة الذاتية » ، من ناحية أخرى ، تنظم على مستوى لا مركزى — عن طريق « عمليـة تسـتهدف نشر « **الاجهزة** » الخاصة بهذه الادارة الذاتية على مستويين ، أو فى حالة المشروعات الكبرى — على مستويات مختلفة ·· أى على مستوى « المشروع » ككل ، وعلى مستوى وحداته الاقتصادية (كالمصانع والمؤسسات التابعة للمشروع الكبير) ، ثم على مستوى وحدات العمل (كالورش والاقسام والمخازن الخ ·) · أما جمعيات أفراد المصانع (Shop Floor assemblies) التى تشكل الاجهزة الاساسية للادارة الذاتية ، فانها — على سبيل المثال — تشكل « سلطة » الموافقة على خطط الانتاج (production plans) ولوائح العمل بالنسبة للوحدة ، كما لها أن تبت فى مسألة توزيع الدخل على العمال ·· على أن تأخذ فى اعتبارها مبادىء « التوزيع » التى أقرها « **مجلس العمال** » وكذا الحد الادنى القانونى لنسب « الدخل » الموزعة على العمال ·· وقد تفوض أيضا بعض اختصاصاتها (أو وظائفهـــا) الى « **اللجنة التنفيذية** » Executive Committee المنتخبة بواسطة أعضائها ··

٢ — مشاركة ممثلى العمال فى وحدات الادارة :

على فترات زمنية مختلفة الاطوال والآماد ، فى عدد كبير من الدول ، وبفضل التزام قانونى — فى معظم الحالات — أدخل ممثلو « العمال » فى أجهزة الادارة بالقطاع العام ، بصفة عامة ، أو فى بعض المشروعات المؤممة ·· أو — مرة أخرى — فى السكك الحديدية ، وفى الخطوط الجوية الوطنية ، أو فى خدمات عامة مختلفة كالبريد والاتصالات السلكية واللاسلكية ، ومرافق الغاز والمياه والكهرباء الخ ·

وممثلوا العمال هؤلاء ، قد يتم تعيينهم بواسطة « **الاتحادات النقابية** » أو بواسطة « **الحكومة** » ، بناء على اقتراح من الاتحاد ، أو التشكيل ، النقابى المختص ، أو قد يتم انتخابهم بواسطة العاملين أنفسهم · هذا ، ويتفاوت عددهم وتأثيرهم تفاوتا بعيدا ، من دولة لاخرى ، ومن مشروع صناعى الى مشروع آخر ، تبعا للمهام والوظائف المسندة اليهم بموجب القانون أو العادات المتبعة فى هذا الشأن · وتبعا ، كذلك ، لمستوى تعليمهم وتدريبهم على هذه المهام ·

أما « **فى القطاع الخاص** » فنجد أن النظام الذى دفع بمبدأ التمثيل العمالى الى أقصى مداه ، هو ذلك المسمى بنظام « الاشـــتراك فى اصدار القرارات » المطبق فى جمهورية ألمانيا الاتحادية منذ بداية الخمسينات · ولقد كان هذا النظام موضوع دراسات عديدة ،كما اجتذب بصفة خاصة انتباه العديد من الدول · وبمقتضى قانون صدر فى سنة ١٩٥١ ، أنشىء نظام « التمثيل المتساوى » للعمال فى « **المجالس الاشرافية** » (Supervisory Boards) وذلك فى المشروعات الكبرى للحديد والصلب ، ومشروعات « التعدين بوجه عام · وتضم هذه المجالس ، عموما ، خمسة ممثلين عماليين (عامل واحد ومستخدم ذو مرتب يعين بواسطة مجلس المصنع (*) من بين العاملين بالمشروع وثلاثة ممثلين يعينون بواسطة التشكيلات النقابية ·· واحد منهم يجب أن يأتى من خارج المشروع وتلك المنظمات ســـالفة الذكر ·· وخمسة ممثلين لحملة الاسهم ، وعضو حادى عشر يعين بناء على اتفاق متبادل (Matual agreement)

وبجـــانب هذا ، فان واحدا من أعضـــاء مجلس الادارة » (Directorate) (**) ـ والمعين بواســطة « مجلس الاشــراف والرقــابة Supervisory Board ونقصد به رئيس العمل أو مديره Labour Director وهو الذى يكون مسئولا عادة عن مسائل العاملين والشئون الاجتمــاعية ـ قد يرشح أو يفصل بالاتفاق مع أغلبية الاعضاء العمال بذلك المجلس وبمقتضى

(*) (Works Council) وهو غير « لجنة المصنع » Works Committee

(**) ويسمى أيضا (Management Board)

قانون صادر فى عام ١٩٥٢ ، يكون تمثيل العمال فى مجالس الاشراف والرقابة هذه ، بالشركات والمؤسسات ـ والتى لا صلة لها بالصناعات السابق ذكرها ـ فى حدود ثلث المجموع الكلى للاعضاء ·

ولفترة ما ، مع زيادة الاصرار على تحقيق المطالب العمالية فى هذا النطاق ، ظل « الاتحاد الالمانى لنقابات العمال » يطالب بمبدأ « **التمثيل المتساوى** » (Equal Representation) فى « مجالس الاشراف والرقابة » بالشركات والمؤسسات فى غير قطاعات الحديد والصلب والتعدين · على الاقل بالنسبة للمشروعات ذات الحجم المعين ، أو تلك التى لها قدرة مالية معينة على « **الدوران الاستثمارى** » فى فلك « أنشطتها » فى السوق ·

ولقد قوبلت هذه « المطالبة » بمعارضة شديدة من جانب الاتحاد الالمانى لاصحاب الاعمال ، الذى رأى فى ذلك الامر (الى جانب ملاحظات أخرى) اعتداءا صارخا على« **حقوق الملكية** » ، وكذلك تهديدا لسوق الاقتصاد الحر ، وللاستقلال الاقتصادى لاطراف « **عقد المساومة الجماعية** » (Collective Bargaining) ·· وكذا لكافية ، وأهلية ، « **الادارة** » ذاتها · ولقد توصلت « **حكومة التحالف** » الحالية (المؤلفة من الحزب الديمقراطى الأشتراكى والاحزاب الأخرى الحرة) (*) ·· الى اتفاق على المبادىء التى تراعى فى التشريع الجديد الذى سيعالج هذا الموضوع ·· والذى هو فى دور الاعداد والتحضير وقتئذ ·

وفى عدد آخر من الدول الاوربية ، أعدت مشروعات قوانين ، أو صدرت قوانين معينة ـ خلال السنوات القليلة الماضية ، بهدف ادخال نظام « التمثيل العمالى » فى الاجهزة الادارية للمشروعات الصناعية بالقطاع الخاص ، أو لتقوية «التمثيل العمالى » القائم ، ولكن فى معظم الحالات ، نجد أن العمال قد منحوا ، فقط ، نسبة تمثيل ضئيلة (ليظلوا أقلية) اذا ما قورنت بالنسبة الى حملة الاسهم أنفسهم ·

(*) الحكومة التى كانت موجودة بالحكم وقت تاليف الكتاب

مجالس المصنع ولجانه ، والهيئات الاستشارية المشتركة ، والنظم والمؤسسات « المماثلة » الخاصة بتمثيل العمال ٠٠

ظلت « مجالس المصنع » أو « لجـانه ، أو حتى الهيئـات الاستشـارية المشتركة Joint Consultation Bodies — الى حد كبير — هى النمط الاكثر شيوعا وذيوعا ، لاسلوب المشاركة العمالية « فى القرارات داخل المشروعات الصناعية فى كل من الدول الصناعية والدول النامية ٠ ففى كل النمسا وجمهورية ألمانيا المتحدة وهولندا ، كان الاتجاه نحو التوسع فى امداد مجالس العمل بالبيانات والمعلومات المتعلقة بالمركز المالى للمشروع ، ليتسنى عمل توقعات Forecasts من قبيل برامج الاســتثمار وخطط **الترشـيد** Rationa Lisation ، وادخال وسائل وعمليات « **انتــاجية** » جديدة ، والتقليل من الانتاج (لظروف معينة) واجراء تغييرات فى « **هيكل** » المشروع نفسه بما فى ذلك حالات الاغلاق أو التحويل من مكان لآخر للمشروع كله ، أو لبعضه ، والاندماج فى مشروعات أخرى الخ ٠٠) ٠ وبهذا يشمل الامر ، بوجه عام ، كل **التوقعات التى قد تؤدى الى** « **تغييرات** » أساسية فى المركز الاستخدامى ، أو فى نمطه ، أو فى ظروف العمل ٠ وفى معظم الحالات يكون هذا الحق فى إطلاع هذه « المجالس » على هذه البيانات والمعلومات مصحوبا ، من ثم بالحق فى التشاور وتبادل الافكار والآراء خلال مرحلة التخطيط ٠ ويكون « رب العمل » ملزما عادة ، بتحديد الوسائل والاجراءات التى ينتوى اتخاذها ليتجنب بها « النتائج » غير المرغوب فيها بالنسبة للعمال ، أو ليقلل منها ٠٠ ويخول « **مجلس المصنع** » ، من جانبه ، الحق فى مناقشة هذه « **التوقعات** » ، والمقترحات ، وكذا الحق فى اقتراح مواقف واتجاهات بديلة ٠

وفى بلجيكا ، حيث أصدر « مرسوم ملكى » بتاريخ ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٧٣ ، لوائح تنظيمية تتعلق بالمعلومات والبيانات الاقتصادية والمالية الواجب تزويد « مجالس المصانع » بها ، فى ظل قواعد وشروط« الاتفاقات الوطنية » National agreements المبرمة منذ ســنوات — وتقضى هذه

اللوائح بالزام رئيس المشروع – بناء على طلب مقدم من مندوبى العمال – باطلاع « مجلس المصنع» على « **القواعد** » التى سيجرى عليها العمل فيما يتصل بالسياسات الخاصة بشئون العاملين ، والتى ستطبق – بصفة خاصة – على طرائق التشغيل والتخديم ، والاختيار والانتداب ، والترقية · ويخول مجلس – بناء على اقتراح مقدم من رئيس المشروع أو من مندوبى العمال – سلطة تحديد القواعد والمعايير الواجب اتباعها فى حالة وجود فائض فى العمالة أو فى حالة اعادة الاستخدام وغير ذلك من « الحالات » الناشئة عن ظروف اقتصادية أو فنية معينة (تستلزم اتخاذ اجراءات مناسبة) وفى فرنسا ، تلعب « **لجان المصنع** » (Works Committees) دورا متزايدا فى نطاق « المشاركة العمالية » فى الارباح ·· وهو النظام الذى أنشئ بمقتضى « المرسوم الجمهورى » الصادر بخصوص ذلك فى غضون عام ١٩٦٧ · وبالاضافة الى ذلك ، فانه بمقتضى البنود والشروط الواردة فى « **اتفاق وطنى** » أبرم فى سنة ١٩٦٩ بشأن « **الامن الوظيفى** » Job Security ينبغى استشارة « **اللجان** » المذكورة عندما يواجه المشروع حالة من حالات الفصل الجماعى يضطر لها لدواع وأسباب اقتصادية ملحة · كذلك يجعل القانون الخاص بالتدريب المهنى المتواصل (والصادر فى سنة ١٩٧١) – استشارة هذه « اللجان » أمرا اجباريا فيما يتعلق بنقاط معينة تتصل بسياسات ، وبرامج ، هذا التدريب ·

أخيرا ، صدر فى ديسمبر سنة ١٩٧٣ الذى يسند اليهم اختصاصات جديدة فى مجال « ظروف العمل » وينص على ضرورة انشاء « لجنة متخصصة » لهذا الغرض ، بكل « **مشروع صناعى** » يبلغ عدد عماله ٣٠٠ عامل فأكثر ·

وفيما يتعلق **بالمشاركة** فى اصدار القرارات (Co-decisions) فى « هولندا » ، نجد أن هناك قانونا صدر فى سنة ١٩٧١ ، حل محل قانون سابق صدر فى سنة ١٩٥٠ ، بشأن « مجالس المصنع » ، يتطلب لا مجرد الاستشارة مع هذه الهيئات والاجهزة ، بل ويشترط الحصول على موافقتها

قبل اتخاذ أى قرار ، يتصل - بصفة خاصة - بانشاء « **جداول عمل** » جديدة أو أى تغيير فيها ، أو أى تنظيمات تتعلق بالاجازات ، أو أى اجراءات وتدابير بشأن صحة العمال وسلامتهم المهنية كذلك صدر قانون آخر فى سنة ١٩٧٢ بجمهورية ألمانيا الاتحادية ، امتد بمقتضاه نطاق « **القائمة** » الخاصة بالمسائل الاساسية (أو الجوهرية) التى يلزم اتخاذ قرارات « **مشتركة** » بشأنها - **من كل من أصحاب العمل ومجالس العمل - بما** فى ذلك المسائل والموضوعات الاخرى ،وتحديد «المقاييس» (Standerds) التى تحسب على أساسها أجور العمل بالقطعة - وكذا الحوافز (Incentives) ويكون الاشتراك فى اصدار « **القرارات** » أمرا الزاميا ، من الآن فصاعدا ، فى كل ما يتعلق بشئون اختيار « العاملين » ونقلهم وتغيير أوضاعهم ودرجاتهم ٠٠

٤ - المشاركة عن طريق أعمال وأنشطة الاتحادات النقابية العمالية :

يلاحظ أن المساومة الجماعية ، على مستوى المشروع ، تتجه - الى حد بعيد - نحو توسيع مجال الموضوعات والمسائل التى تعالجها ٠٠ وبهذه الطريقة تحل محل نظام «**الادارة المنفردة** » ، وقراراتها - تلك القرارات التى يتم التفاوض بشأنها مع « الاتحادات القانونية » ، وهى التشكيلات التى ازدادت أهميتها كأداة للمشاركة الفعالة فى كل هذه الامور ٠ وفى كثير من الدول ، نجد أن المعارضة الجماعية - فى الواقع - هى الوسيلة الوحيدة للمشاركة فى « القرارات » أو هى أكثر الوسائل تأثيرا وفعالية ، من هذه الناحية ٠ ومن بين الدول الصناعية (الكبرى) - حيث ينتشر انتشارا بعيدا هذا النمط من « المشاركة » فى اصدار القرارات ، داخل المشروعات الصناعية والتجارية ، يمكن أن نشير الى كل من كندا والولايات المتحدة واليابان والمملكة المتحدة ٠

وفى الولايات المتحدة الاميركية ، حيث تواصل الاتحادات العمالية (النقابات) معارضتها لبعض النظم من حيث « **المبدأ** » - نجد أن مشاركة العمال فى أجهزة « **الادارة** » ، وفى الاتفاقات الجماعية التى يتم التفاوض

بشأنها على مستوى « المشروع » كله ـ بل وأحيانا على مستوى « المصنع » ـ هى بمثابة الشكل ، أو النمط ، الاساسى لهذه المشاركة ·

والواقع ، بلغت هذه « **المفاوضات** » ، على مر السنين ، نقطة تسنى من خلالها تغطية كل معظم القرارات التى لها تأثيرها فى مسائل التشغيل والاستخدام وظروف العمل · وينطبق هذا الامر على كندا ، والى درجة كبيرة على **اليابان** ، أما بالنسبة **للمملكة المتحدة** ، فنجد أن مندوبى العمال « **النقابيين** » ، المنتخبين على مستوى عمال المصنع (ممن يطلق عليهم اسم « **مندوبى النقابة** » ·· والذين بلغ تعدادهم حوالى ٠٠٠ر٣٠٠ فى سنة ١٩٧١ ـ أى بمعدل مندوب نقابى واحد لكل ٥٠ ، ٦٠ عاملا نقابيا ـ على حين أنه كان يوجد (**فى نفس الفترة**) ٣٠٠٠ عامل فقط ممن يعملون كموظفين « **نقابيين** » لطول الوقت (أى متفرغين تماما Full - timers) قد لعبو ـ على امتداد عدد من السنين ـ دورا هاما ومتزايدا بينما تتمتع لجانهم بسلطة القادة النقابية بالرأى الذى يقول ان كل شىء يحدث فى نطاق « المشروع الصناعى » · ويرغب العمال فى أن يكون موضوع نقاش ، « وأخذ ورد » ، أى من الموضوعات الداخلة فى نطاق مفهوم « **المساومة الجماعية** » ·

الترتيبات الخاصة باشراك العمال فى عمليات تحديد نظم العمل على مستوى عمال المصنع ·

١ ـ مفاهيم جديدة فى تنظيم العمل :

ان النظم التى عرضنا لوصفها فيما سبق ، هى تلك التى يشارك فى ظلها العمال فى عملية اصدار القرارات التى تهمهم ، عن طريق ممثليهم وبينما نجد ـ من ناحية المفاهيم ذاتها ، بطبيعة الحال ـ أن العمال ـ بوصفهم مجموعة من الافراد ، وكذلك بوصفهم أفرادا ـ هم المنتفعون (بطريق مباشر أو غير مباشر) بعمليات « **صنع القرار** » بل والمشاركون فيها أيضا ـ نجد أن مثل هذه التدابير الخاصة بالمشاركة العمالية عن طريق المساومات الجماعية، وعن طريق التشاور

مع ممثلى العمال فى مجالس الادارة ، لا تؤثر ـ بطبيعة الحال ٠٠ وبصورة مباشرة ـ فى مشاركة العمال فى عمليات تنظيم العمل على مستوى المصنع ٠ فالقرارات الخاصة باختيار المعدات ، وبمناهج أو طرائق العمل ، وتزويدها بالعدد اللازم من العمالة ، وكذا القرارات الخاصة بـ « تصميمات العمل » ، تظل ـ بوجه عام ـ فى نطاق سلطة« **الادارة** » وامتيازاتها وبالرغم من أن بعض « **المدخلات** » (Inputs) المتمثلة فى آراء ، وأفكار ، العمال ـ وكذا خبراتهم ـ قد تدخل فى نطاق قرارات « **الادارة** » التى تتخذ فى هذه الموضوعات عن طريق استخدام ما يسمونه بـ « **مشروعات العرض والاقتراح** » ، أو عن طريق التشاور المباشر ، وغير الرسمى من جانب العمال ـ وممثليهم على مستوى المصنع ـ مع المشرفين (Supervisors) عليهم ، فى مختلف المستويات ، وذلك فى كل ما يتعلق بأفضل الطرق الواجب اتباعها فى أداء العمل وما يتصل ـ بوجه عام ـ بالنظم الرئاسية (Hierarchy) فى العمل (*) وهنا نجد أن هذا كله قد عمل ـ بصورة فعالة ـ على عزل جموع العمال ـ على مستوى « عنابر » المصنع نفسه ـ عن الاتصال المباشر ، فى عمليات صنع« **القرارات** » التى لها أثرها الفعلى فى أسلوب نظام العمل حتى ولو تم بالفعل ذلك« **التشاور** » ، أو تلك « **المشاركة** » ، رسميا على المستويات الأعلى !

ان **غياب** هذا اللون من « المشاركة » المباشرة فى صنع « **القرارات** » التى تعنى العمال ، بصورة « مباشرة » فى محيط عملهم اليومى ، تعد عنصرا من العناصر الرئيسية فى حالة السخط أو عدم الرضا الذى يظهر بصورة متزايدة ، وبصور مختلفة ، بين صفوف عمال الصناعة وغيرهم من عمال الأنشطة الأخرى ٠

والواقع ، نجد أنه بالتعرض ، بصورة مطردة ، لظروف وأحوال « **مجتمع استهلاكى** » معين ٠٠ ومع ارتفاع المستويات التعليمية كذلك ـ ترتفع

(*) أى تسلسل مراكز ، ومستويات ، السلطة داخل نطاق المشروع أو المصنع الخ ٠

بالتبعية آمال ، وتطلعات ، العمال ، حتى تبلغ صورة أكثر اقناعا وارضـاء لهم ٠٠في محيط تجارب العمل وخبراته ، بما فى ذلك الظفر بنصيب أكبر من الرقابة على أسلوب تنظيم « **العمل** » المكلفين بأدائه ، وكذا المعرفة الأوفى للنتائج النهائية التى قد يتمخض عنها هذا التنظيم، فضلا عن قدر أعظم من حرية « الحركة » وفرص أكبر فى « **التنمية الذاتية** » (*)Self-development والترقى لمراكز أعلى٠٠ هذا الى توفير مجال أكثر سعة لممارسـة حـق « **المبادأة** » ، واستخدام كفايتهم العقلية ، ومهاراتهم المكتسبة ، فيما يعـود على صالح العمل ٠

أما العمال من صغار السن ـ بصفة خاصة ـ فهم نافدو الصبر ازاء المجال الضيق الذى يضطربون فيه من ناحية كثير من الأعمال والمهن ، فى كلا المعمل والمكتب ، وطابع « الرتيرية » (Monotony) فى أنماط خطـوط التجميع (**) (Assembly - Lines) داخل أماكن العمـل ٠٠ الى جانب القيود المتعلقة بالطرق والأساليب « التحكمية » لسلطـة الأشـراف والمشرفين ٠

أما ارتفاع « معدلات » التغيب والانقطاع عن العمل ، ودوران العمـل على الأنشطة ، والهبوط العام فى درجة الاهتمام بالعمل ، وزيادة اللامبالاة والتبلد ، وغير ذلك من الصفات والعادات المؤدية الى زيادة الاهمـال ، وهبوط مستوى الجودة ٠٠ وهى كلها « **ظواهر** » عامة ، اليوم ، تلاحـظ فى محيط المشروعات والشركات فى جميع أنحاء العالم ، وتعـزى الى تلك « الفجوة » أو الثغرة (Hiatus) التى تفصـل ما بين أمانى وتطلعـات العمال من ناحية ، وبين حقائق الاعمال والحرف على النحو الذى تنظم به فى

(*) للاستعدادات والقدرات ٠

(**) نظـام يقوم على صـف العمـال والآلات متقـابلة ، ومتناسـقة ، من أول مراحل أول مراحل الانتاج حتى نهاية اخراج السلعة (المترجم) ٠

كثير من الحالات ٠٠ ثم الى ذلك « **الانشقاق** » المتزايد بين مكان العمل وبين الحياة خارج جو المصنع أو المكتب ، من ناحية أخرى !

وعلى امتداد عشرات السنين ، دأب علماء الاجتماع وغيرهم من المراقبين والدارسين (المعنيين بشئون العمل والعمال) يندددون بالمبالغة فى تجزئة ، وتبسيط ، المهام والعمليات التى يتم أداؤها بواسطة الآلات ، والتى هى طابع التنظيم العلمى للعمل ، وغير ذلك من نظريات أشاعها « تايلور » ، كما كشفوا عن تلك الطبيعة العقيمة ، غير ذات المعنى ، لأمثال هذه العمليات والمهام ، بالنسبة للعمال ، وما تلده من احساس بالعجز والقهر فى نفوسهم ٠

وثمة تجارب قليلة ـ وبخاصة تلك التى قام بها الأستاذ هـ ٠ دوبرى فى مصانع « **باتا** » الشهيرة للاحذية ، فى غضون الثلاثينـــات ـ كشفت عن حقيقة معينة ، وهى أن تنظيم العمال فى جماعات متعاونة Cooperativegroups يمكن أن تجعلهم يشاركون مشاركة فعالة فى « قرارات » ذات تأثير واسع النطاق ، تتعلق بصفة مباشرة بأعمالهم ، دون اخلال بمعدل تدفق الانتاج ٠٠ بل ـ والحق يقال ـ بضمان نتائج طيبـــة الأثر على كـــل من « **الانتاجية** » وأوضاع العامل والعمل داخل « **المصنع** » ٠

ومثل هذه الآراء والافكار ، قد اكتسبت ، تدريجيا ، قدرا كبيرا من التداول والانتشار بفضل تأثير مالحق بفن **الادارة** ، ونظرياتها ، من تطورات بعيدة فى السنوات الاخيرة ٠٠ وهو الامر الذى أكد « فاعليـــة » الاثر الذى يمكن أن ينتج عن اتباع أسلوب من « الادارة » يـــكون أقل « **استبـــدادا** » **وتسلطا** ، وأكثر « **تعاونا ومشاركة** » ٠٠ بل وأكثر اقبالا على دراسة تحركات العمال والتعرف الى طبيعة « الحوافز » ذات الاثر الطيب والمفعول الحميد فى نفوسهم ٠

واليوم ، تضغط « **نقابات العمال** » من أجل المطالبة بتحسين ظـــروف العمل ، والمطالبة بتنظيم ، أو تنظيمات ، تكون أكثر رحمة وانسانية فى محيط العمل الصناعى على وجه التخصيص ٠

وفى بعض الدول ، نجد أن اهتمام الحكومات بترقية ، وتعزيز ، النظم الخاصة بمشاركة العمال فى اصدار « **القرارات** » قد ساهم أيضا فى زيادة الحث على اعادة النظر فى كل الصور والانماط والاشكال التى يمكن أن تكون مقبولة فى مجال تنظيمات العمل ، تحقيقا للمزيد من راحة العمال ورفاهيتهم ·

ان التمهيد لجعل « **هيكل** » ، أو نظام ، « **السلطة** » فى المشروعات الصناعية ، بتفويض « **سلطة اصدار القرارات** » على مستوى عمال « عنابر » المصنع — قد بدأ يظهر ويتجسد كاتجاه « **تكميلى** » نحو زيادة درجة « **المشاركة العمالية** » ، عن طريق ممثلى العمال المنتخبين ·

وفى الوقت الحاضر ، ثمة تجارب كثيرة ، ومنوعة ، فى هذا الشأن ، من أجل تكييف ، وتطويع ، النظم والانساق الاجتماعية و « **التكنيكية** » للانتاج كى تتقبل مزيدا من الانماط الاكثر « **حدية** » لصالح العمل والعمال ، سامحة لهؤلاء بنصيب كبير من سلطة صنع القرار ، وعلى مستوى عمال « العنابر » أنفسهم (Shop - Floor - Workers) داخل المصنع ·

وأيا ما كانت النتائج « المتواضعة » التى تحققت من الناحية العملية ·· بل وأيا كان ضعف أثرها العام على قوة العمل بالمصنع ، أو بالصناعة المعنية ، فأن بعض هذه التجارب والمحاولات يظهر مع ذلك على النحو الذى يجعلها تبدو كرؤية « **جديدة** » **لمكان العمل** (Workplace) بالنسبة لما سيكون عليه مستقبلا ·

لكنها اذ تعمل على تحطيم تراث « الأنماط التقليدية » وموروث « الروتينيات الوتيرية » ، لنظم الادارة الصناعية ، وكذا لأساليب تنظيم العمل والعلاقات الصناعية كذلك ، فأنها غالبا ما تثير مشاكل فى مجال الأداء والأنجاز ، لم يعد من السهل تقبلها دون ما تساؤل أو معارضة ··

وغالبا ما نجد أيضا أن ارتباط **العمال** ، بصورة مباشرة ، بنظم العمل الذى يزاولونه ، يمكن تحقيقها — أو بالأحرى ادخالها — فى جو العمل نفسه

ضمن سياق حركة أوسع نطاقا ، تستهدف تحسين « **بيئة العمـل** » برمتها ، وخاصة ظروف العمل المادية التى تنطوى ، بدورها على جوانب كثيرة لطبيعة « وضع » ، و « جغرافية » مكان العمل نفسه ٠

ولقد وجدت بعض الانماط والاتجاهات « التجديدية » التالية ، فى عديد من هذه التجارب العصرية :ـ

ـ التغيرات « الجذرية » التى تمت فى تكنولوجيا ، وكذا « ميكانيكيات » ، العملية الانتاجية ذاتها ٠ مثال ذلك ، اعادة تنظيم أساليب ، وتجهيزات ، « خط التجميع » و « حـــزام النقل » Conveyor Belt (*) ٠٠ حتى يتسنى انجاز العمل على ما يسمى الآن ، فنيا ، بـ « **المحـــرك الثـــابت** » (وهو جسم لا يبرح الموضع الذى ثبت فيه بينما العمل الميكانيكى يدور تباعا عليه) ٠ وبهذا يمكن تحريك المنتج بأرادة العامل أو وضعه أوتوماتيا فى وضع يسهل العمل بصورة أكثر « طبيعية » ، وأقل املالا أو اضناء ٠ كذلك تم تقصير خطوط التجميع وترتيبها على نحو يجعل « **المنتج** » ظاهرا تماما ، فى كــل الأوقات ، للعمال الذين يقومون بأنجاز « العمليات التصنيعيـــة » عليـه ٠ كذلك أدخلت وسائل وأدوات « أوتوماتية » للقيام بالعمليات التى تنطوى على تكرار ، أو على مخاطر ٠٠ (الى غير ذلك من ضروب الاستحداث والتجديد الكثيرة والعجيبة ٠٠)

ـ التغيرات التى لحقت بالبيئة الطبيعية لمكان العمل نفســـه ٠ مثـال ذلك ، التحسينات التى أدخلت على تصميمات ونماذج خاصة بطريقـــة ترتيب العمال والآلات فى « المصنع » ، مما سمح بفراغات أكثر فى المـــكان ، مع اضاءة أفضل وتهوية أيسر ٠٠ فضلا عن السيطرة على مصادر الضجيـــج والضوضاء ، وصيانة « **المصنع** » بوجه عام ، وتجميع العمليات لخلق مزيد

(*) جهاز ميكانيكى متحرك لنقل المواد والادوات ، وكذا « المنتج » ، بصورة تدريجية من مكان لآخر ـ على التولى ـ حتى كل مراحل انتاجه ٠

(المترجم)

من الجو الحميم بين العمال ، وتحقيق « **ترتيب** » أكثر فاعليـــة فى توفير ، وتقديم ، العدد والآلات والمواد والاجزاء الخ ٠٠ وذلك بأنشـــاء ما يسمى بحواجز المخازن ، لوضع المواد اللازمة فى أماكن متقاربة على امتداد خطوط الانتاج ، مما يسمح للعمّال بمزيد من التحرر والمرونة فى الحركة وفى خطوات العمل معا ٠

— التغيرات التى لحقت بتصميم الاعمال ذاتها ٠ مثال ذلك ، توسيـــع المجال الذى يتحرك فيه العمال المشتغلون ، ليشمل بعض مستلزمات العمليات الخاصة بالتحضير والصيانة ، والضبط ٠٠ فضلا عن دوران العمـــال بين مختلف أماكن العمليات المتباينة ، على خطوط التجميع ، الى جانب تطويل دائرة العمل الانتاجى ، الى الحد الذى يسمح ، أحيانا ، للعامل الواحد ، أن يكمل بنفسه سلسلة كاملة من العمليات ، أو يبنى بمفرده « وحدة » برمتهـــا من « الوحدات » المطلوبة من أكثر من عامل ٠٠ فضلا عن دوران العمال مابين مكان عمليات « ما قبل مرحلة التجميع » ، ثم مكان العمليات التى تتم على خط التجميع ذاته ٠

— تنظيم العمل فى جماعات ذاتية الحركة ، أو مستقلة التصرف بذاتها ٠ مثال ذلك اقامة « **مجموعات انتاج** » يتراوح حجمها ما بين ثلاثة عمال الى أربعين عاملا (!!) يعملون فى ظروف وأحوال مختلفة ، مع مسئـــوليتهم التامة عن عمل انتاجى معين ، محدد لهم ، على أن يشكل وحـــدة انتاجيـــة **متجانسة** ٠

ومثل هذه « الوحدات » تتمتع عادة بدرجات متفـــاوتة من الحـــرية والاستقلال فى تنظيم العمل وتبادل « أجزاء » العمليات ، فيما بينهم ، (أى ضمن أفراد الجماعة أو الوحدة التى يكونونها) ٠٠ وكذلك فى تخطيط فترات الراحات ٠ وبالجملة ، فى اتخاذ ، أو اقتراح ، قرارات أخرى فيما يتعلق بالعمل داخل حدود **الاهداف الانتاجية** ، أو **الجداول الزمنية** ، المحددة لهم ٠

— التغييرات التى طرأت على ظروف العمل ٠ مثال ذلك ، النظم الجديدة

التى تتبع فى حساب الاجور ، وطريقة دفعها ، بما فى ذلك حساب الحوافز والمكافآت ، والاهتمام بتغيير « هياكل » العمل ذاتها ، ووضع جداول زمنية أكثر يسرا ومرونة ، وتعيين ، وتحديد ، خطوات العمل بصورة أكثر تبسيطا وايجازا ٠٠

- التغييرات التى طرأت على أساليب ، وبرامج ، التدريب ، بقصد توسيع مدى المهارات العمالية ، وزيادة المرونة فى محيط العمل ، وتحسين استخدام الموارد والطاقات البشرية ٠

★ ★ ★

وكثير من هذه الانماط السالفة الذكر - فى نطاق التغيير والتجديد والاستحداث - انما ضممت لمكافحة دواعى « النمطية الوتيرية » ، وكذا التعب والملل ، الناتجين عن العمليات المتكررة ٠ وقد تمخضت ، بالفعل ، عن زيادة ملحوظة فى قدرة العمال على صنع القرارات على المستوى التنفيذى للعمل ٠ مثال ذلك ، قدرتهم على ترتيب « دوران العمل » وجداول « الراحات » ، بالنسبة لكل « جماعة » من جماعات العمل الانتاجى (المشار اليها آنفا) ٠٠ كما زاد من سلطة « العمال » فيما يتصل بالمطالبة بمدهم بالكميات اللازمة من المواد والخامات والمعدات اللازمة للانتاج ، فضلا عن رفضهم للمنتجات والاساليب المعيبة ، هذا الى اجراء الاصلاحات المطلوبة منهم ، بل يتجاوز الامر ذلك ، الى التصرف فيما يتعلق بأحلال عاملين محل المتغيبين ، أو اختيار أعضاء جدد لعضوية جماعة الانتاج ٠ وفى حالات قليلة ، امتدت سلطة هذه « الجماعات » الانتاجية الى حد اضطلاعها بتخطيط « جداول الانتاج » نفسها ، لفترات زمنية معينة قد تمتد الى ثلاثة شهور مقدما ! هذا وكثير من القرارات التى سبق اتخاذها من جانب المشرفين - فيما يتعلق بتجديد أساليب ، ومناهج ، العمل - تشكل الآن قسما من المسئوليات اليومية للعامل المنفذ (Operator)

وعلى هذا النحو ، تتغير العلاقات مع « المشرفين » ٠ فهؤلاء يقولون ،

وظائف ، أو مهام ، ذات طبيعة أكثر « **فنية** » ، وأقرب الى أن تكون « **استشارية** » فى طبيعتها ، مقدمين مساعداتهم فى حل المشاكل التى تنشأ على مستوى عنبر ، أو عنابر ، المصنع نفسه ، ومن ثم فهم يضطلعون ، بوجه عام ، بدورهم ذى الروح « التعاونى » أكثر من اظهار « السلطة الادارية » من خلال هذا الدور :

بل ان « **المشرفين** » على « **الخط الاول من الانتاج** » (*) ، يستغنى عنهم برمتهم ، على وجه التقريب ، ليحل محلهم آخرون ممن يسمونهم ، اصطلاحا ، « **قادة الجماعة أو الفريق** » يتم اختيارهم من بين أفراد جماعة العمل والانتاج ، وذلك بعد جملة تجارب فى هذا الشأن . وبالمثل ، قد تعفى جماعة العمل والانتاج من « التفتيش » ، كى تتفرغ لمهام وأعباء أكثر قيمة وأهمية من وجهة « **المفاهيم** » التى تحكم « **عملية الانتاج** » ، مثل تطوير مستويات الانتاج نفسه حين تكون القرارات « الروتينية » (العادية) الخاصة برقابة « الجودة » قد فوض أمرها — الى حد كبير — للعمال المشتغلين أنفسهم !

٢ — تطوير المشاركة العمالية فى مجال تنظيم العمل : ثمة اعتبارات واتجاهات مختلفة ، وكذا عوامل دافعة شتى ، فى هذا المجال . فجماعة العمال التى يعنيها أمر القرارات المتصلة بالعمل ، قد ترى فى مشاركتها فى اصدار هذه « **القرارات** » مجرد « **أداة** » مساعدة .. أى وسيلة تخلق احساسا بالمشاركة الشخصية للعمال فى أهداف المشروع وأغراضه الانتاجية ، وفى جعل النشاط له مغناه وله مغزاه ، وفى زيادة نصيب الفرد العامل من القناعة والرضا بعمله ، عن طريق رفع مستوى مسئوليته واهتمامه بعمله ومهنته . كما انها وسيلة لتحسين أداء العاملين وانجاز مستويات أعلى من « **الانتاجية** » (Productivity) ، كما أنها تعد « أداة » لتلافى

(*) (First - Lin Supervisors)

دواعى التظلم والشـــكوى ، والصراعات ، التى تقوم عـادة بين الادارة والعمال ٠

ان المشاركة على هذا المستوى قد تعد ـ من ناحية أخرى ـ هدفا فى حد ذاته ٠٠ أو نظاما ينطوى على روح الاحترام والتقدير للقيم الانسانية ولكرامة الانسان ٠٠ أو يمثل مشاركة عادلة فى « **السلطة** » داخل نطاق « المشروع » وذلك عن طريق الاعتراف لهؤلاء العمال بحق المساهمـــة الضــرورية فى « تحريك » هذه « **السلطة** » نحو أهداف هامة ومجدية معا ٠

ولو أننا نظرنا الى هذه « **المشاركة** » ـ حتى فى أضيق حدودها ـ فان الاتجاه الذى ينادى بضرورة « اثراء » العمل عن هذا الطريق انما يقدم للعمال مجالا أرحب وفسحة أكبر لهم كى يشاركوا فى تلك القرارات الواجب اتخاذها يوما من بعد يوم ٠٠ والتى لها مساس مباشر بأعمالهم ٠ فالمشاركة ، بهذه الصورة ، تميل الى ادخال مناهج ، وأساليب ، للرقابة ، أكثر مرونة وطواعية ٠٠ **وتعمل على التقليل من الاشراف المباشر** وتزيد من الاتصال بين العمال والمشرفين ، وتســمح بتدفق « المعلومات » للعمال ـ على مســتوى « **عنـابر المصنع** » ـ بصورة أحسن ٠٠ بما فى ذلك البيانات المناسبة للقيام بمقتضيات وظائفهم (كخرائط العمل ، وجداوله الزمنية ، ورسومه البيانية ان وجدت) ٠٠ وكذا المعلومات والبيانات والارشادات الخاصة بطرق أدائهم المتطور ، أو المحسن ٠

ان الاساليب الفنية لاثراء العمل ، كدوران « الواجبات » (أو تناوبها) (Tasks Rotation) وتوسيع نطاق « **المؤهلات** » الزمة للعمال ، وكذا تبعاتهم ، ومضاعفة الاهتمام الذاتي بالعمل ، مضمونا وروحا وأداء كلها تشكل عنصرا أساسيا فى كثير من التجارب والمحاولات (ذات المفهوم الواسع) فى محيط تنظيم العمل ٠

ومع ذلك ، تبقى تلك الحقيقة التى تقول بأن ادخال مثل هذه التغييرات وحدها ، يمثل غالبا تغييرا فى مفهوم « الادارة » أوأسلوبها ، أكثر ما يمثل

تعديلا لهيكل « **السلطة** » داخل «**المصنع**» ، ان مشاركة «**العمال**» أنفسهم فى اعداد وتحضير ، « **الاساليب** » ، **والتدابير** ، **الخاصة بادخال هذه** « **التغييرات** » ، وأمثالها ، فى عملية « **تنظيم العمل** » قد اتخذ فى بعض الحالات مجرد صورة بسيطة ، هى وضع استطلاع أو استبيان (Questionnaire) للاجابة على أسئلته ، ويكون مصمما على نحو يستهدف تحديد « مصادر » السخط أو عدم الارتيـاح والرضـا ، ثم اقتراح طرائق « بديلة » وممكنـة التطبيق للتحســين والتطوير والتنمية ٠

على أن زيادة التعويل على أسلوب التشاور والتباحث ، وتبادل البيـانات والمعلومات ــ ما بين « **العمال** » من جهة «**والادارة**» من جهة أخرى ــ لا يجد فى واقـع الامر التشـجيع الكـافى من جانب العلمـاء والشراح « **المنظرين** » (Heorists) من أنصار هذا الاتجاه نفسه ــ اتجاه اثراء العمل وتحسينه ــ وذلك لخوفهم من أن يؤدى الاسراف فى هذا الامر الى حدوث مالا تحمد عقباه من اضطراب أو بلبلة فى جو العمل ، مما قد يزعزع دعائم النظام ، ويجعل المسائل الحساسة والموضوعات المهمة معرضة لخطر تصـارع الآراء وتنـاقض الاتجاهات ويزيد بالتالى من الاحتمالات والتوقعات الزائفة ٠

ولقد اتجه ظن البعض أيضا الى أن اعطاء العاملين ذلك الاحســاس بالمشاركة ، لن يثمر أية فوائد أو منافع دائمة ، بحكم أن مثل هذه الاجراءات تعطى معنى الاحساس بأن ثمة صراعا مع « **الادارة** » وتحيفـا من حقوقهـا (التقليدية) ، فضلا عن أنها اجراءات وأساليب غير مؤثرة أو فعالة ، فى رأيهم ، بل وتعمل على زيادة دواعى الانشقاق والتفرقة عند التطبيق والممارسة ان « الهيكل الرئاسى » المعهود ، يظل بذلك متماسكا وسليما ، كما يبقى مستوى « **صنع القرار** » بالنسبة للعمال ، قاصرا على المسائل المتصلة اتصالا مباشرا بأعمالهم المعتادة ٠

على أننا نجد (من ناحية أخرى) « **تغييرات** » أكثر تشبثا » وعمقا فى

نطاق توزيع « **السلطة** » فى **صنع القرار** » ، فى نظرية « كنظرية « **النظم الاجتماعية ـ الفنية** (*) » وهى تتبنى « **اتجاها** » لجعل ينمو ويزداد فى غضون عدة عقود مضت ، بفضل جهود وأفكار جماعة من الباحثين بـ «معهد تافيستوك للعلاقات الانسانية » (**) بالمملكة المتحدة)

ولقد نبعت دراساتهم فى هذا الاتجاه من فكرة العمل المشترك على التكميل والتحسين للافضل والانسب ، لكافة النظم الاجتماعية والفنية المطبقة داخل نطاق « المصنع » ٠ وكل نظام منها قد صمم على ضوء العلاقة التى تربطه بالنظام الآخر (***) ، استهدافا لخدمة مصالح اللاعامل وتحقيقا لرضاه ، وبالتالى لكفايته الفنية ٠ ولقد ركز أنصار هذه « **النظرية** » ، أو الفكرة ، تركيزا بالغا على قيمة مشاركة « العمـال » فى تحمل المسئولية فى « إصدار القرارات » فى كل ما يتصل بأعمالهم ، وذلك عن طريق تنظيم العمل فى شكل جماعات أو فرق (كما أشرنا آنفا) وبهذا يتسنى السماح بأكبر مجال ممكن لنمو ملكات العامل وطاقاته ، كما يتسنى بذلك ــ وفى نفس الوقت ــ تكيف النظم الفنية ، وتطويعها ، تباعا للحاجات الانسانية للعاملين ، بل ولاحتياجات نظام العمل نفسه ٠٠

وكانت « النرويج » هى الدولة الاولى « **الرائدة** » فى هذا المجال ، منذ نيف وعشر سنوات ، وذلك عن طريق قيامها بسلسلة من التجارب التى أجريت بنصائح ومعاونات خبراء « معهد تافيستوك » وضمن « اطار » برنامج يستهدف تطوير ، وترقية « الديمقراطية الصناعية والتى تم تطويرها بالمشاركة داخل تلك المنظمات التى تسمى « **منظمات أصحاب المال والاعمال** » المركزية ، وفى أحد المصانع المختارة لاجراء هذه التجارب والمحاولات (وهو مصنع يعمل فى صناعة

(*) (Socis - Technical Systems)

(**) (Tavistock Institute)

(***) أى على ضوء ذلك الترابط المشـترك بين ما هو « **اجتمـاعى** » **وما هو** « فنى » (المترجم)

الادوات الكهربائية الدقيقة) ، نجـد أن أعمـــال الانتــاج والرقابة والتخطيط والصيانة ، وتداول السلع ـ تلك « العمليات » التى كانت مفرقة ومجزأة فيما مضى ، ومسندة الى عمال متخصصين ـ قد أعيد تجميعها وتنسيقها ، ثم عهد بها الى فرق مستقلة السلطة والتفكير والتصرف ، مؤلفة من خمسة عشر الى أربعين عاملا ٠ وكل « جماعة » أو » فرقة » ، تنتخب سنويا « رئيسها » الذى يكون مسئولا عن التنسيق بينها ـ باعتبارها فرقته المسئول هو عنها ، وبين الجماعات أو الفرق الاخرى ٠٠ وكذا عن الاتصالات بينها وبين « الادارة » كلما رأى ضرورة لذلك ٠

ويشكل كل من رؤساء هذه الجماعات والادارة المحلية للمصنع «لجنة» تختص باتخاذ « قرارات » تتعلق بتخطيط الانتاج ، وبالادارة المالية للمشروع ، وكافة الجوانب والنواحى المتصلة بتنمية المصنع وتطويره الى ما هو أحسن وأكثر اتقانا ٠ وداخل نطاق هذه « الجماعات » يقرر « العمال » فيما بينهم ـ أسلوب توزيع العمل ٠ وهم ، بهذه المناسبة ، قد دربو تماما على تبادل الاعمال والمهام فيما بينهم ، وحلول بعضهم محل بعض ٠٠ كلما اقتضى الامر ذلك ٠٠

هذا وتمتد « السلطة الذاتية » لكل جماعة من هذه الجماعات الى حد وضع « الخطط » اللازمة للجداول الزمنية ٠ وفى البداية ، كان ذلك لمدة أربعة أسابيع فقط ، ثم أصبحت فترة هذا « التخطيط » تمتد ـ فيما بعد ـ (وبناء على صلب الجماعات نفسها) الى ثلاثة شهور ٠

وثمة تجربة اخرى من هذا النمط تم تنفيذها عن طريق شركة «نورسك هايدرو» ، داخل مصنع جديد أنشىء فى بورســجرون » لانتــاج المخصــبات الكيماوية ٠ ولقد نظم العمل بهذا« المصنع » على أساس « خمس فرق » تتألف كل منها من اربعة عمال دربوا ـ أى كل فريق ـ على تنفيذ جميع العمليات التى تتعلق بقطاع واحد معين ، من العمل ٠٠ بما فى ذلك أعمال الصيانة ، وتنظيف أماكن العمل ، وكذا رقابة مستوى الجودة (Quality Control)

هذا وتجتمع لجنة خاصة تسمى « لجنة الاجراءات والتنفيذ » ـ مؤلفة من « **باحث** » من الخارج ، ومن مدير المصنع ، وممثلى « الوحدة النقابية » المحلية والمشرفين ، وقسم العاملين (أو من ينوب عنـــه) ـ تجتمع هذه « **اللجنـة** » أسبوعيا لمراقبة وملاحظة سير التجربة وتوجيهها ـ فى مراحلها الاولى ـ ثم وضع هذا الامر على عاتق اللجان التى تسمى بـ «لجان الاقسام» (*) ٠٠ تلك التى أنشئت فى جميع الصناعات « **النرويجية** » بمقتضى « اتفاق » تم ابرامه بين الاتحادات النقابية المركزية وبين منظمات أصحاب الاعمال فى غضون سنة ١٩٦٧ ٠

أما « **السويد** » ، فثمة دافع مماثل ، ومواز ، لهذا ٠٠ للقيام بمثل هذه التجارب جاء من ناحية « **المنظمة القومية لاصحاب الاعمال** » ، التى ظلت نشيطة فى الحث على البحث والتجريب والتقصى ، فى مجال ادخال نظم جديدة للعمل ، فى **المشروعات** » التى يديرها أعضاؤها ، مع استهداف ما يحقق رضا العمال ومضاعفة انتاجيتهم ٠ ومن الجدير بالذكر هنا أن العوامل الحافزة ـ المذكورة آنفا ـ والتى يمكن ايجازها فى الرغبة فى الترشـيد الاقتصــادى للانتاج فى مجتمع يقوم أساسا على المنافسة ، فضلا عن صعوبات التشغيل والاستخدام وزيادة معدلات دوران « **العمل** » (**) ، وظاهرة كثرة الانقطاع أو التغيب عن العمل ٠٠ وغير ذلك من الظواهر و « **الاعراض** » الاخرى التى تكشــف عن عدم احســاس العمــال بشىء من الغربة (Alienation) وعدم تكيفهم بجو العمل كل هذه مشاكل ملحة فى هذه الدول كما فى غيرها من الدول ، مما تحمل «**الادارة** » (أى أصحاب الاعمال وممثليهم) على البحث عن مسعفة حلول ، عن طريق اعادة تنظيم المصانع وأماكن العمل ٠ والواقع ، كان لنظريات ، واتجاهات « **الفكرة** » التى تنادى بضرورة « **اثراء العمل** » ـ

(*) أى أقسام المشروع الصناعى

(**) دوران « **العمل** » كما سبقت الاشارة ـ هو عند خبراء اقتصاديات العمل ، معدل التغير فى « العمال » نتيجة دخول الخدمة (أو العمل) وتركها (أو تركه) ٠ المترجم ٠

لاجتذاب اهتمام العمال به – واعادة تنظيمه على أســـاس مبدأ « **جمـــاعات الانتاج** » المستقلة داخل المصنع – كان لهذا كله تأثيره وصداه الواسع المدى · الا أن القطاع الخاص بنظام علاقات العمل فى هذه الدول يتميز بتقاليد قديمة العهد ، والتى قوامها التعاون المشترك – على المستوى القومى بين طرفى العملية الانتاجية ، قد قدم « **اطارا** » لهذا الاتجاه التعاونى من أجل تحقيق مزيد من التطوير والتجديد داخل أمكنة العمل · وبهذا – وحتى تكون« مبادرات » التغيير صادرة من الادارة – فان الاتحادات العمالية (النقابات) وكذا العمال ، **يجدون أنفسهم متوطين ، أو مندمجين – بصورة مباشرة – فى الامر** · ومن ثم ، فان النظم والاوضاع التى يتم تطويرها وتنميتها على هذا النحو قد سعت الى حد كبير وراء كل ما يحقق الاستقلال الذاتى للعمال فى طرائق ، وأساليب الاداء وتنفيذ الخطط ، والمشاركة الفعلية فى عمليات وضعها وتصميمها ·

وفى كل من شركتى ساب (Saab) وفولفو (Volvo) للسيارات – على سبيل المثال – تم بالفعل اتباع سياسة معينة على امتداد عدد من السنين · وهى سياسة تقوم على تشجيع « **ادارة المصنع** » على أن تضع موضع التنفيذ العملى مبادىء معينة تتعلق بمشاركة العمال فى تنظيم العمل · ولقد أدى هذا الامر الى ادخال عديد من التجديدات والاستحداثات · وعلى سبيل المثال – وبالنسبة لمصانع « ســاب – سكانيا » (Saab-Scania) فى « ســـودر تاليتى (Sodertalje) – التى تنتج « **شاسيهات** » الشاحنات وغيرها من الآلات والعدد – عملت « **الادارة** » بالتعاون الوثيق مع ممثلى جميـــع الاتحـــادات العمالية ، وكذا مع الاخصائيين الفنيين ، من خلال هيئة تسمى « **جماعة المرجع** » (Referenccgrcoup) أنشئت بقصد تحديد « **الاهداف** » المقصودة من وراء مثل هذه التجارب ، ولاختيار مناطق هذه « المحاولات التجريبية » وتعيين شكل جماعات العمل والانتاج التى ستكون فيها ·· بما فى ذلك مواصــفات من ينضمون اليها من العمال الخ ·· وقد أنشئت تلك « **الجماعة** » فى الاماكن التى وقع الاختيار عليها لتقديم « **مقترحات** » وعروض بشأن ما ترى ادخاله من أوجه التغيير والتجديد على النظم القائمة · وأخيرا ، تم بالفعل تنظيم « **العمل**

التجميعى » على أساس قيام جماعات للانتاج تتألف من عمال يمثلون مختلف « **التشكيلات النقابية** » التى يعنيها الامر · ولقد أعطيت لهذه الجماعات المسئولية الكاملة عن تنظيم أى عملية انتاجية ، وكذا تنفيذها (طبقا لبرنامجها الزمنى) وتحت الاشراف العام « **لجماعات التطوير والتنمية** » المسئولة عن اعداد وتحضير ، « **خطط الانتاج** » وأهدافها ومعدلاتها ·

وثمة « **تجربة** » أخرى أجريت أيضا فى مصانع « ساب السابق ذكرها ، وقد شملت هذه التجربة اعادة تصميم «**خط التجميع**»(*) ، بحيث يسمح للعمال ببناء « **ماكينة** » برمتها فى نفس المكان الذى يشغلونه من « عنبر المصنع » (!!) وضمن أهداف « البرنامج الانتاجى الشامل » الذى اعتمده المصنع ـ وقد تم هذا « **التصميم** » عن طريق « **جماعة المشروعات** والتصميمات » بالمصنع ، حيث استندت الى واقع الخبرات والمعارف التى للعمال والمشرفين ، وغيرهم ،فى هذا المجال ، كما أدخلت خطط متعددة فى مصانع شركة «**فولفو**» للسيارات ،تقوم على أساس « **الانتاج الجماعى** » (أى من خلال جماعات الانتاج هذه) والتى **تشمل تبادل ، أو تناوب ، العمل ·· ما بين عدد من « محطات » ، أو « وحدات »** أو « **مواقع** » العمل المختلفة ، على نفس « **خطط التجميع** » أو تأليف « **فريق** » صغير من العمال ، يكون مسئولا عن عمل معين أو حتى (جزئية منه) وعن تنظيمه ، مستقلا فى ذلك عن غيره ·

والواقع ، أن مثل هذه التغييرات قد تم تخطيطها ـ بالنسبة لكل حالة من الحالات ـ بالتشاور مع ممثلى « **الاتحادات العمالية** » المعنية ، وكذا القائمين بالتنفيذ ·

وفى الوقت الراهن ، يتم بناء « مصنعين » بناء على « **تصميمات** » قام بوضعها « فريق المشروعات والتصميمات » وهى الجماعة التى يشارك فيها

(*) سبق شرحه ··

« **التشكيل النقابى** » المختص ، وكذا العاملون المضطلعون بالتنفيـذ ـ وهى « **تصميمات** » أدمج فيها الكثير من النظريات والمفاهيم والاســاليب الفنية ، الجديدة التي جرى تنميتها وتطويرها عن طريق تلك المحاولات والتجارب السابق اجراؤها استهدافا لنظم « جماعات العمل والانتاج » ، حيث يتمتع العمال بنصيب أكبر من السلطة والاستغلال الذاتى معا ..

● ● ●

الفصل الثاني عشر

الاغلاق ـ عمليات التحول من صـناعة الى أخرى ـ الهرب صوب الجنوب !

تعليق تمهيدى:

مشكلة معقدة ؟

ان الموضوع « **الجد مألوف** » و « **الجد مؤلم** » أيضا ، والذى يتمثل فى هذا « **الفصل** » ـ سيكون على نحو ذلك الذى تبدى وتجلى بوضوح فى مقال « **روبرت هوارد** » ، الفياض بانتحابه الشديد الذى وجهه الى تلك القرارات القاسية التى تصدرها الشركات وتقرر بمقتضاها اغلاق مصانعها ، ونقل رؤوس أموالها ، أو العمليات والانشطة التى تزاولها (أو الامرين معا) الى أمكنة ومواقع جغرافية أخرى !

وبديه أن كلا من الناس والمدن المتروكين جانبا ـ ممن خلفتهم وراءها هذه الشركات والمؤسسات بعد انتقالها ورحيلها ـ قد أضيروا بصورة واضحة، بل ونابضة ، وقد تكسب الشركات ، وحملة أسهمها ، من وراء هذا « الصنيع »! ·· الا أن الانسان ليعجب ، رغم ذلك ، وهو يتساءل : ألا يحتمل أن يقنعوا بربح أقل قليلا ، لقاء تجنبهم التضحية ، هكذا ، بحياة وأرزاق الكثيرين (من العمال والمستخدمين) ممن سيكونون ضحايا مثل هذا التصرف لا جدال ؟

وفى بعض الاحيان ـ وكما حدث عند انتقال صـناعات النسـيج فى نيو انجلند ـ وجدنا أقاليم ومناطق برمتها تقفز وتضمحل تماما من الناحيتين الاقتصادية والاجتماعية !

والحق ، ان الانسان ليتأمل مليا فى مثل هذه « **المناورات** » **المالية العجيبة**

التى لا تسيل دما ، من ناحية ٠ ٠ثم يعود فيتأمل ـمن ناحية أخرى ـ فى مثل تلك « **السابقة** » التعسة التى تجنى على حيوية « **اقليم كامل** » ، وازدهاره ٠٠ ومعه أيضا أسلوب حياة آمنة ومستقرة ، لعدد كبير من العاملين !

ان الامر ليبدو داعيا ـ فى هذا الصدد ٠٠ ومرة أخرى ـ الى الضغط على مذهب « **المبادىء الثلاثة التوائم** » (السابق الاشارة اليه مرارا) بصورة قد تجعله عاجزا أن يجد « أمثلة » فى هذا المقـام لا تـكون محل اعتراض اذا هى عرضت على محكه الدقيق ومقياسه الحساس !

ومع كل ، فاذا كان ثمة ضغط على هذا « المذهب » (الذى نحكمه كثيرا فى مسائل السلوكيات) ـ كى يحدث أثره وفعله ، فانه يعمل رغم ذلك ضد ما قد توحى به « **الانطباعات** » الاولى ـ ولا يهتم كثيرا باكتشاف « أمثلة » تنطوى على سر خالص وصريح ٠٠ قدر ما يهتم أيضا بالكشف عن « **أمثلة** » أخرى تدل دلالة صريحة على الاشياء الطيبة ، والحميدة ، أو على الاقل تلك الاشياء التى لا غبار ، أو اعتراض ، عليها ٠٠ والتى تؤدى بأسلوب سليم ، أو فى القليل بطريقة لا تستجلب لوما أو مؤاخذة ٠

وليس هناك من حاجة « بعد ذلك ـ كى يطمئن بالنا ـ الى معاناة الالم أو الشعور بالإمتعاض وعدم الارتياح ٠٠ رغم وجود أشياء غير طيبة ، ولكن هذه تطالعنا فى كل مكان مختلطة بغيرها من الاشياء والامور الطيبة ٠ وفوق هذا وذاك فانه حتى لو لم تكن هناك أشياء فقدناها ، وضاعت منا بالكامل ، من جراء « **القرارات** » « والتصرفات » التى قضت بوقف مثل تلك العمليـات والانشطة الاستثمارية ، فانه يبدو من الصعب ، مع ذلك ، بالصاق المسئولية بالشركات والمؤسسات وحدها ٠ انها لا توقف عمليات نشاطها بلا مبرر أو مسوغ ٠٠ فهى هذا الذى تفعله نجدها مجبرة ومكرهة عليه ، والآن لنبحث الامر بتؤدة وهدوء من الناحية « **الموضوعية** » ٠٠

أن الضرر أو الخسران الذى يقع ، انمـا يقع نتيجة لاسـتجابة هذه الشركات لامارات ونذر معينة فى السوق ٠ فهل فى مقدور السوق أن يعطل

حدوث مثل هذه الاضرار والخسائر (أو يعوض عنها) ؟
الحق أنه فى هذا العالم الحقيقى ،وفى ظل ظروفه الواقعية الدقيقة ، يصعب أن نتوقع سرعة تحرك « السوق » لكى تعادل (أو توازن) كل تلك النفقات والتكاليف التى سيتحملها الناس وتتحملها معهم المدن والبلاد بعد هجرة هذه المؤسسات والشركات ورحيلهم عنهم ـ فالناس سيخسرون أجورهم « والمدن » هى الاخرى سوف تنجسر حصيلتها من ضريبة الدخل لفترة زمنية (قد تطول) ، كما أن هؤلاء الناس سيتكلفون مشقة ، ونفقة ، السعى والتحرك هنا وهناك ، واعادة تدريب أنفسهم (على حرف وصناعات جديدة) لمحاولة تصيد صناعات جديدة (لو استطاعوا ذلك) ٠

ان السوق قد يوازن ، أو يعادل ، فى الحقيقة (بنوع من التعويض) ما يتكلفونه من نفقات فى هذا السبيل ـ هذا لو فعل ذلك حقا ـ ولكن الامر يتم مع ذلك على امتداد جيل ٠ وكثير من « العمال » المسرحين على هذا النحو ، ستتقدم بهم السن جدا الى الحد الذى لا يعودون معه أهلا للتدرب على صناعات وحرف أخرى ، أو أهلا لحصول على أعمال وفرص استخدام ، نظير تلك التى فقدوها ، هنا أو هناك بل ان كثيرين منهم ـ وأمامهم أفراد من أسر أخرى ما زالوا يعملون ـ سيجدون من غير الميسو ، ومن غير العملى معا ، التحرك الى أمكنة أخرى بأنفسهم ، خاصة عندما لا يكونون على ثقة من وجود عمل ، حتى لو تحركوا وواصلوا السعى !٠٠وأيا ما كانت الصناعات الجديدة المحتمل تواجدها ، وظهورها ، فان هذا الامر لا يتحقق الا بعد مرور سنين ، ثم هى لا تقدم ، وقتئذ ، سوى فرص عمل مختلفة تماما فى طبيعتها وخصائصها ٠٠ كما حدث عند تهجير الصناعات الاقدم فى ولاية « نيو انجلند » ، لاحلال صناعات أخرى خفيفة ـ عالية المستوى التكنولوجى ـ محلها ٠٠

وفى ذات الوقت ، لا يترك السوق للشركات المهاجرة الى أماكن أخرى،الا فرصة ضئيلة ٠ ولا شك أنها تستطيع أحيانا أن تعطى العمال الذين ستتركهم جانبا بعد رحيلها، فرصة معاونتهم على تحمل ما سيطرأ عليهم من ضيق

وعسر · كما تستطيع هذه الشركات ، أحيانا ، أن تعمل أشياء متباينة ، للتخفيف من وطأة الخسارة والفقد : بأن تحول أنشطتها ــ الى الاماكن الجديدة ــ على منوال بطيء ، أو تساعد فى عمل تسهيلات تيسر الحاق هؤلاء العمال بصناعات جديدة ·

الا أنه يجب أن يواجهوا المنافسة التى يفرضها عليهم السوق مقدما · وهذه الشركات ــ لا تستطيع أن تدفع فى ظل ظروف المنافسة القاسية التى تواجهها ــ أجورا أعلى مما تدفعه الشركات الاخرى عن كمية العمل ذاتها · وحيال ذلك ، فانهم يجدون أنفسهم مضطرين الى عقد مساومات قاسية مع « التشكيلات النقابية » الموجودة بمصانعهم الحالية ، وربما يضطرهم الامر ليسألوا مزيدا من الامتيازات ــ أكثر مما تطلبه « **الاتحادات** » نفسها فى هذا الشأن ·· بل وأكثر مما يستطيعون هم تقديمها فى ظل الظروف العسيرة الصعبة ·

والحق أن المنافسة ، فى الغالب ، ليست جد قاسية ــ فى واقع الامر ــ الى الحد الذى يجعل هذه الشركات والمؤسسات ــ التى هى على وشك الهجرة ــ عاجزة عن أى حيلة ولو « هامشية » ، للتصرف على نحو آخر ·

ان أرباح هذه الشركات قد تكون ميسورة ومشجعة · ولكن هل ستستمر الأرباح على مثل هذا الحال ، لو أن الشركات لم تستطع جعل نفقاتها منخفضة الى الحد الذى تحرص عليه الشركات والمؤسسات الاخرى ؟

وفوق هذا ، فأن هذه الشركات والمؤسسات حتى لو استمتعت بأرباح ومكاسب مشجعة ــ مع عدم توقع منافسات حادة ــ فأن حملة أسهمها سيتوقعون أن تمسك شركاتهم بتلابيب أى فرصة لجعل « حصيلة » الأرباح والمكاسب أوسع تباعا ، وقد منحت علاوات مناسبة مقابل الأخطار التى تتعرض لها « الشركة » بسبب المخاطرة بمصالحها ، والتى تستمر لآماد طويلة فى بعض الحالات · فهل ترى غدا « **حملة الاسهم** » اناسا ذوى طمع

وجشع ، ونهم غير عادى الى المزيد من الكسب ؟ ليس ذلك ضروريا • انهم يعملون طبقا لقواعد ، ومقتضيات « **العقلانية** » ، كما قد يتلمحونها من خلال ظروف السوق نفسها حينما يسعون وراء استثمار أموالهم فى كل ما يحقق لهم فائدة أعلى وعائدا أكبر •

ان نقاد « **النظام الرأسمالى** » قد يعلنون ـ بلا شك ـ أن « **الاقتصاد المخطط** » ، فى مقدوره أن يحقق درجة أعلى من الترشيد والعقلانيـة فى هذا الشأن ، كما يحققها فى شئون أو مجالات أخرى •

وهذا الادعاء يحملنا بعيدا الى خارج نظم المـال والأعمـال (فى المجتمعات الحرة) •

ومن ثم ، يحملنا الى خارج نطاق هذا البحث (أو الكتاب) • ولن أفحص من جانى‌هذا الادعاء بصفة جدية ، وقد أبين أن هذا الزعم ـ فى هذا المجال بالذات ـ قد يكون له ، على الاقل ، مظهر معارض لذلك • وبديه أن فى امكان الانسان ، بكل سهولة ، أن يحدد « **بالكلمـات** » امكانية جعـل « السلطات » ـ فى ظل الاقتصاد الموجه ـ تهتم بكل ضروب الاستحـداث والتجديد ، وتوزعها ، هى وتكاليفها ومنافعها ، جغرافيا وزمنيا (على وجه مناسب ومقبول) بحيث لا يعانى أحد ـ **فى ظل هذا النظام ـ خسائر** بليغة ولو لمدى لحظة ! وبهذا يتسنى لكل واحد أيضا الحصول على نصيب مماثل من المنافع والفوائد المتاحة •

وفى **الواقع العملى** ، قد تواجه « السلطات » صعوبات كبيرة بشـأن تحديد النفقات ، والمنافع ، التى يشعر بها ، فعلا ، أولئـك الذين مسهـم الخسائر والبوار والضرر •

وفوق هذا ، ستجد هذه « السلطات » نفسها تحت ضغـوط سياسية معينة من أجل الاحتفاظ بالحالة الراهنة ـ كما هى Statusquo ـ فى المصانع والصناعات القديمة •• نعم ، تجد نفسها بالفعل تحت ضغط العمل

من أجل الحفاظ عليها كافة ، بصرف النظر عن مدى نفعها ، أو فاعليتها ، من الوجهة الاقتصادية ، خاصة الى جانب ماجد واستحدث من منافع واستثمارات صناعية ، قد تولد بدورها ضغطا سياسيا من استثمارات ومنافع صناعية ، قد تولد بدورها ضغطا سياسيا مناقضا للضغط السابق ! واذ تجد هذه « التجديدات » أمورها معوقة ، فأن هذا لن ينظر اليه نظرتنا الى مسائل هينة الخطر تتعلق بأمور الذوق أو الزى ٠٠ وفى « **القضية** » المذكورة فيما يلى ، والخاصة بشركة « **جنرال تايرز** » والتى قيل ـ بشأنها ـ أن الأطارات « **نصف القطرية** » قد حققت صفات الامان والمتانة معا ٠

روبرت هوارد ـ أو المصانع الهاربة (*) :

فى اليوم التالى لزيارة « الرئيس كارتر » التى حظيت بنصيب كبير من الاهتمام الأعلامى ـ والتى قام بها لمصانع « كلينتون » بماسوشيتس فى مارس سنة ١٩٧٧ ـ أعلنت مطابع « كولونيال برس » ، أكبر مؤسسة فى المدينة وقتئذ ـ عن نبأ اغلاقها لورش الطباعة والتجليد التابعة لها ٠ ولقد كانت هذه المؤسسة ، وهى فى قمة رواجها وازدهارها ، قد استخدمت (١٧٥٠) عاملا من قبل ، ولكن بعد أن اندمجت فى غيرها ، وغدت فى يد تلك « المؤسسة » الأولى التى انضمت اليها ـ واتسع بذلك نطاق العمل ، على حسابها ! ـ انكمش عدد هؤلاء العمال الى (٨٠٠) عامل فقط ٠

والحق أن شركة « **سيارات توليدو** » لانتاج عدد وأجزاء السيارات (وقطع غيارها) ، قد اندمجت فيها شركة « كولونيال برس » ، المشار اليها ، بطريق الخطأ !٠٠ فلقد اتفق أن كانت هذه « **الشركة** » أحد فروع « **مؤسسة فيكتورين** » ، التى اشتراها من قبل اخوان « **شيلر ـ وجلوب** » ٠ ونتيجة لانعدام المصلحة من ناحية ، ولمستوى الخبرة المناسبة من ناحية ثانية ـ ليتسنى استمرار المحافظة على مستوى « **الجودة العالية** » الذى عرفت به

(*) عن The New Repu blic عدد ٢٦ مايو سنة ١٩٧٩ ـ نيويورك ٠

شركة « كولونيال برس » ، انتهى الامر بأن قررت « **المؤسسة** » نقل « **مركز استثمارها » الى مكان آخر · وبعد رفضها بيع المصنع (أو الورش) لعمال** شركة كلينتون ، عرض أصحاب المؤسسة تلك « الورش » للبيع بطريق « المزاد العلنى » ، بعد أن أغلقوها !

وبعد ، فان قصة شركة « الكولونيال برس » انما توضح لنا وجها واحدا من ظاهرة « **مزدوجة** » تعرف بظاهرة « **هروب الشركات والمؤسسات** » ، وبالتالى هروب المصانع والورش ··

فبعض الاعمال والمشروعات ، مثل « **شيلر ـ جلوب** » نجدها تغلق فروعها ، بهدف تحرير حركة رأس المال ، لاستثماره فى مكان آخر ، على حين ينقل آخرون عمليات صناعية برمتها من ولاية الى أخرى (أو من الولايات المتحدة الاميركية ذاتها الى دولة أخرى أجنبية !) بحثا عن جو أكثر قدرة على اتاحة فرص الاستثمار والربح ·

وفى حالات أخرى ، نجد أن النتيجة المترتبة على هذا الامر هى **الزعزعة الاقتصادية** لكل من العمال والمجتمعات ، بعد أن تركتهما مثل هذه الشركات ورحلت ··

والحق ، أن هذه « **الظاهرة** » ـ ظاهرة هروب الشركات والمؤسسات ـ تطرد خطورتها فى الزيادة بطريقة شاذة !

ولقد قال « **دوجلاس فرازر** » ، رئيس اتحاد عمال السيارات ، أخيرا بأن « نقل مصنع » (أو ورشة كبرى) دون أى رعاية مسبقة لمصير العمال المسرحين ، نتيجة لذلك ·· أو لمصير الجهات والمجتمعات التى سوف تتأثر لا محالة بذلك ، يعد فى ذاته سلوكا اجتماعيا غير مقبول فى دولة ديمقراطية ، ويجب من ثم انهاؤه أو وضع حد له ·

ان منظمات أو تشكيلات الاتحادات النقابية العمالية ، وكذا مؤسسات

الصالح العام ، قد بدأت تركز اهتمامها على موضوع النفقات الاجتمـــاعية التى تثيرها ، أو تخلفها وراءها ظاهرة الهروب هذه ٠

ففى الولايات المتحدة الاميركية التى تقع فى نطاق كل الاقاليم الشمالية ، والوسطى ، والشمالية الشرقية ، اقترح جماعات من المواطنين سن « **تشريع** » لوضع حد لظاهرة « **الهروب** » هذه ٠

ثم ان المشاكل المعقدة لهذه الزعزعة ، أو القلقلة ، الاقتصادية تمثل فرصة متاحة للحركة النقابية التى هى فى حاجة ماسة ، وملحة للغاية ، الى أفكار وتصورات مستحدثة ٠٠ وبالجملة ، الى رؤية سياسة جديدة ٠

أما مشكلة « **المفاهيم** » ، فهى التى تضطلع بتحـــــديد أى ضـــروب « الأغلاق » (**أى الغلق**) ـ بالنسبة للمصانع والشركات ـ يعد أمرا حتميا لا مفر منه ، أى له مبرراته ودواعيه ، وأيها الذى يشكل ـ بحق ـ سلوكا غير اجتماعى (وبالتالى غير أخلاقى) ؟

ان مثل هذه التفرقة « الدقيقة » ليست على الدوام أمرا سهـــــلا أو ميسورا ٠ فالمنافسة الدولية تفرض ترشيد العمل ، والبحث عن تكاليف أو نفقات أقل (للعملية الانتاجية) ٠ هذا الى أن الغاء بعض المصالح والادارات الحكومية لعقد من عقود الدفاع Defense Contract أو سن لوائح جديدة ، **للبيئة** ، يمكن أن تسهم في اغلاق مصانع معينة !

وأحيانا نجد أن تركا ، أو اهمالا ، بسيطا يكفى فى ذاته للقضاء على مصنع ، أو معمل ، أو « ورشة » كبيرة !

والواقع ، نجد الاحصائيات الخاصة بأغلاق المصانع والمعـــامل ، قليلة ، بل ونادرة (فالحكومة الفدرالية لا تملك أى احصاءات من هـــذا القبيل) ٠ أما تلك البيانات الاحصائية التى قد توجد ، فيلاحظ عليها قصور معيب للغاية فى قلة ما تقدمه من معلومات مفيدة فى هذا الشأن ٠

وأيا ما كان السبب فى هذا كله ، فأن الزعزعة أو القلقلة الاقتصادية ، التى أشرنا اليها أكثر من مرة ، قد غدت ظاهرة خطيرة للغاية فى بعض أنحاء الولايات المتحدة الاميركية . فبينما نجد أن الاستخدام الانتاجى فى الصناعات قد هبط عموما فى الولايات المتحدة بنسبة ٣ ٪ بين سنة ١٩٦٧ – ١٩٧٦ – فأن معدل الهبوط بالنسبة لأقاليم الشمال الشرقى والوسط الشمالى بلغ ١٣ ٪ ، ممثلا بذلك ما يقرب من مليون ونصف مليون وظيفة صناعية . وقد تبين أن نقل المصانع وحده (من اقليم الى آخر) مسئول عن فقد ٣٠٠٫٠٠٠ وظيفة وعمل فى ولاية « **ميتشيجين** » وحدها .. وذلك ما بين عام ١٩٧٠ وعام ١٩٧٤ . كما اتضح أن من بين مليون ونصف مليون وظيفة صناعية **بولاية أوهيو** سنة ١٩٦٩ ، قد ضاع منها أكثر من ١٥٠٫٠٠٠ وظيفة ، فى غضون السنوات العشر الاخيرة .

هذا الى أن ازدياد حركة استثمار رأس المال خارج الولايات المتحدة (من ٥ ٪ من مجموع المال المستثمر سنة ١٩٥٠ الى ما يقرب من ١٠ ٪ فى غضون سنة ١٩٧٢) قد أدى الى حدوث انكماش شديد فى سوق الاستخدام الأهلى (أى على مستوى الولايات المتحدة كلها) . ويضع اقتصاديو « **جامعة كورنل** » (وعلى رأسهم روبرت فرانك والاستاذ ريتشارد فريمان) صافى الفقد فى عدد الاعمال والوظائف ، ما بين سنة ١٩٦٦ ، سنة ١٩٧٣ بما يعادل ١٫٠٦ مليون ، من بينها ٧٣٥٫٠٠٠ فى القطاع الصناعى وحده .

ويؤثر هذا الاتجاه كذلك حتى على تلك الاعمال والوظائف التى خلفتها الشركات والمصانع « المهاجرة » وراءها .. وكلما انكمشت نسبة ما تبقى من وظائف قليلة ، اشتدت المنافسة بين أقاليم « **الدولة** » ، على هذه الاعداد القليلة المتبقية (خاصة اذا كانت تمثل مهارات معينة) . هذا ويتحرك « **الاستثمار** » نحو الاقاليم والجهات التى تقدم مجموعة مزايا معينة كالاجور المنخفضة ، و « **التشكيلات النقابية** » السلسة ، الطيعة (Docile) ، والاعانات والمزايا الضريبية . وتتنافس أقاليم الدولة ، فيما بينها ، على

الحصول على مثل هذه « **المزايا** » الثمينة ٠

والحق ، أن هذه « **الظاهرة** » **التى تعكس ذلك التحرك البالغ المدى** لرأس المال ، تعد – بالدرجة الاولى – دالة من دالات استعادته القدرة على التركز والتجمع والاحتشاد ٠ فنمو الشركات المندمجة (أى الكبيرة) – على المستوى القومى ومستوى الجنسيات المتعددة – قد زاد بدوره من حدة الزعزعات الاقتصادية ، بل وساعد على تفاقمها ٠

هذا وتميل الشركات « **الاسرية** » الصغيرة الى تأصيل جذورها فى المجتمعات التى يتهيأ لها ، فيها ، الارتباط بروابط وصلات ، متعددة ، بالاهالى والسكان « **المحليين** » ، وأيضا بالمؤسسات المالية « **المحلية** » ، على حين أن الشركات والمؤسسات الكبرى ، وفروعها ، ليس لها مثل هذه الروابط والصلات ، وكماهو الحال بالنسبة لشركة « **مطابع كولونيال برس** » ٠

أما الملاك « **المتغيبون** » من صانعى « **القرارات** » (وهم فى أماكن بعيدة) ، فأنهم أكثر عرضة لنقل عمليات نشاطهم بعيدا (تصيدا لمزايا من نوع ، وعينة ، تلك التى أشرنا اليها) ٠٠ كذلك – ترود الشركات والمؤسسات الكبرى « **القطاع الريفى** » سعيا وراء أعمال صغيرة ، مزدهرة اقتصاديا ، بحيث تكون ناضجة ومهيأة لاخذها وضمها اليهم على التو ! لكن عندما تفرض هذه « **الشركات الكبرى** » نظام « المؤسسات الطبيعى » على مثل هذه المصانع الصغيرة – كضرورة الالتزام بتحقيق معدلات « ربحية » أعلى ، والخضوع لنظم ادارية متشددة – فأن هذه الشركات الصغيرة ، سرعان ماتغدو غير مربحة (بل وتنهار اقتصاديا على حين فجأة ٠٠)

فمثلا ، بعد الاحتفال بالحصول على مؤسسة بولاية ، نيو انجلند ، فى غضون الستينات ، طلبت « شركة كبرى » لنفسها « زيادة » تبلغ نسبتها ٢٥ ٪ من حصيلة « عائد » الاستثمار ، وذلك من فروعها فى صناعة معينة ، حيث كان معدل « **الربح** » فيها لا يتجاوز ٨ ٪ ، وكانت حالات الفصل

والتسريح ، والغلق ، التى تعاقبت على أثر ذلك ، هى المسئولة عن فقدان ما يعادل (٤٠٠٠) وظيفة وحرفة .

« **وهناك أيضا حكايات وقصص عن حالات أخـــرى كثيـــرة** » — كما يقول بنيت هاريسون (أحد الاقتصاديين الذين رأسوا « مشروع بحث » أجرته جامعة هارفرد ، عن حالات تملك المؤسسات الكبرى لشركات ومنشآت أصغر) .

ثم واصل كلامه قائلا : اننا نحاول أن نرى الى أى مدى ، أوحد ، من « **الشيوع والعمومية** » بلغته هذه الظاهرة ؟! »

ان عالم المؤسسات والشركات الكبرى يوقن أن تلك الضجة التى تثار حول حالات الهروب والتهرب هذه ، ان هى الا مسألة كاذبة ومزيفة ! « فمعهد المشروعات الاميركى » نشر « كراسة » تحت اسم « **القيـــود على تحـــركات الأعمال والصناعات** » .

ويذهب فيه مؤلفه — ريتشارد ماكينزى أستاذ الدراسات الاقتصـــادية بجامعة كليمزون — (Clemson) الى أن أى جهد لتنظيم « ظاهرة » تهرب ، أو هروب ، الشركات والمؤسسات ، وانتقالها من اقليم الى آخر ، هو « بمثابة حل لمشكلة لا وجود لها » ! ..

ان حجر الزاويط فى التدليل الذى قدمه الاستاذ « ماكينزى » على صحة ما ذهب اليه ، هى تلك البيانات والاحصاءات التى توصل اليها أستاذان جامعيان قارنا فيها معدلات النمو الصناعى بمعدلات الهبـــوط فى سلســلة الصناعات الموجودة بالاقاليم الشمالية ، وكذا صناعات تلك المناطق المسماه اصطلاحا بمناطق « **حزام الشمس** » (Sunbelt) فى الجنوب .. وقد استخدم فى بحثه أرقام « الكود » الذى وضعه كل من « **دن وبرادستريت** » ، وهو الذى يحدد « هوية » الشركة ، بالموقع المتغير من عام لعام (*) . ولقد

(*) هذا « الكود » هو نوع من الدليل المهنى لتصنيف المهن والحرف والاعمال مضافا اليها ، هنا المواقع الجغرافية المتغيرة . (المترجم)

قطعذانك الاستاذان الجامعيان بأن مجرد حدوث نسبة ولو فى حدود ٥ر١ ٪ من الفقد فى قطاع الاستخدام بالاقاليم الشمالية ، انما ترجع الى مهاجرة الأعمال والصناعات ، أو الى هروب « المصانع » ذاتها ٠

على نظام « **كــود** » دن وبرادستريت Dun & Bradstreet Code أخذ فى اعتباره ــ بصفة أساسية ــ « **ظاهرة** » انتقال الشركات والمشروعات من اقليم الى آخر ٠ وغالبا ما يكون التحرك من ولاية الى أخرى ، مصحوبا بتغير فى « الاسم القانونى » للشركة أو المصنع ٠ ثم ان اختفاء الرقم القديم فى « **الكود المهنى** » ، دليل مسجل على اعتبار أن المؤسسة قد تم اغلاقها ، أكثر من كونه دليلا للتسجيل علىأساس الهجرة من اقليم الى آخر أو من ولاية الى أخرى ٠ وفضلا عن ذلك نجد أن الفوائد المستفادة من بيــــانات واحصاءات الاستاذ « ماكنزى » تغطى فقط فترة أربع سنوات (الفتــرة من سنة ١٩٦٩ ــ سنة ١٩٧٢) ٠

ولقد تجمعت معظم « التنقلات » من ظاهرة غلق المصانع **القديمــــة** ، وظاهرة التوسع ــ مقابل ذلك ــ فى تأسيس وانشاء أخرى **جديدة** ٠ ومن ثم ، فأن « أنماط » الاستخدام ــ كما شرحها الاستاذ ماكينزى على ضوء ظاهرة « **تقلص ، وانكماش ، الشركات** » فى أقاليم الشمال (بمعدل ٧ر٤٤ ٪) ، وعلى ضوء ظاهرة التوسع الجديد للشركات المستحدثة فى أقاليم الجنوب (بمعدل ٣ر٦٤٪) ٠٠ فمن المرجح أن يخفى ذلك « **حالات من الهروب ما الت دائرة وحادثة** » ٠

أخيرا ، نجد أن نظـــــام « دن وبرادستريت » للتصنيف المهنى ، لا يتناول بالاعتبار الا حركة الاعمال والمشروعات ، والشـــركات ، داخـل الولايات المتحدة الاميركية ٠

أما الآثار التى تنجم عن نقل مراكز النشاط الى الخارج ، فهى لاتجد ــ مع الاسف ــ أى سجلات أو نظم « تصنيفية » تدل عليها !

هذا ويقلل الاتجاه « النظرى » للاستاذ « ماكينزى » من أهمية ، أو خطورة ، المشكلة الخاصة بهذه الزعزعة ، أو القلقلة ، لانه يركز بصفة خاصة على دراسة التنقلات المادية ، الحالية ، للمصانع (من موقع لآخر) ٠

وفى حدود هذا « **الاطار** » وحده ، يتم تسجيل شركات مثل « شركة كولونيال برس » (التى هى من ضحايا الادماج فى مؤسسات رأسمالية أكبر) باعتبارها شركات فاشلة أو مفلسة ٠ ان السر الحقيقى راجع هنا الى ظاهرة تحرك « **رأس المال** » ذاته أكثر من مجرد رجوعه الى تحرك مركز النشـــاط أو العمل للشركة ٠

ثم ان هجرة رأس المال ، فى نظر الاستاذ ماكينـــزى ـ وغيـــره من المتحدثين باسم الشركات الكبرى (Corporations) ـ هو نتيجة فرعية ، وطبيعية ، لقوى السوق الدائبة الحركة ٠ والكلمة الرنانة المستخدمة هنا هى كلمة « **الديناميكية** » (Dynamic) ٠٠ أى « ديناميكية » الاقتصاد الذى تحدث « **أياديه الخفيـــة** » توازنا متجددا ، وأكثر على الدوام فاعلية ، مع توفير حرية الاختيار ، والاسعار الاقل ، كفـــرص واحتمالات متـــاحة للجميع !

أن أى « **أنشودة** » (Idyll) تغنى للسوق الحرة ، **تهمل مســـألة رئيسية** فى مناقشة هذه القضية « القومية » (قضية هروب وفرار الشركات والصناعات والمشروعات الى مواقع وأقاليم جديدة) ـ ونعنى بها مسألة الاعانت والمساعدات التى تقدمها الحكومة للشركات والصناعات التى تنقل مركز نشاطها من مكان لآخر ٠

والواقع ، نجد أن الحكومة الفدرالية ، وكذا الولايات ، تشجع حالات الفرار والهروب هذه ٠!

فالمصانع الهاربة الى أماكن جديدة ، لها الحق فى الحصول على نفس الحوافز الضريبية « الفدرالية » التشجيعية ، كأى « مؤسسة » تقوم ، لاول

مرة ، بعمليات استثمارية جديدة تماما · ولكن فى حالة الفرار أو الهـــروب تلك ، لا تكون ثمة وظائف ، أو فرص عمل جديدة ، قد أضيفت **فعـــــلا** الى الاقتصاد القومى !

والآن ، لنفرض أن الشركة (أ) تريد أن تنقل أحد مصانعها من ولاية « **ميتشيجان** » مثلا الى ولاية « **آلاباما** » · فالى جانب المزايا الواضحة للشركة من حيث ايجاد مصنع جديد ، وأجور مخفضة ، وعمل لا ينطوى غالبا على أى تشكيلات نقابية « **منغصة** » (!!) الخ ·· ففى هذه الحالة ، نجد قوانين الضرائب تقدم مغريات كثيرة ومشجعة ··

والواقع ، أن « **الخسائر** » الحاصلة نتيجة لزوال المصنع ، أو المشروع ، القديم ، يمكن حذفها مقابل « **الارباح** » المحققه فى أى مكان آخر يتم الانتقال اليه وفى الوقت نفسه ، تظفر جميع الآلات والمعدات الجديدة التى يتم شراؤها للمصنع أو المشروع الجديد،بمزايا،»الائتمان» الاستثمارى من المصارف والبنوك كماأن لها الحق فى « تخفيض ضريبى » مناسب (أو فترات سماح) وكل هذا يعجل لها على وجه السرعة ·

وهكذا ، نجد ، أن البرامج الخاصة بالسياسات الضريبية التى تستهدف تشجيع ، وحفز الانشطة الاقتصادية (والتى هى من قبيل الاستثمار فى الشركات والمشروعات الجديدة ، وكذا انشاء ، وخلق ، وظائف جديدة وما الى ذلك) — كلها فى الواقع تقلل من تلك الآثار الســيئة الناجمــة عن عوامل تلك القلقلة الاقتصادية التى تحدث بسبب ظاهرة هروب ، أو فرار ، المصانع والشركات والمشروعات (الى مواقع وجهات أخرى) ·

ان التخفيضات الضريبية التى تتم فى نطاق الضريبة « الفدرالية » ، بل الاعفاء منها (نتيجة لفترات السماح) يعاون « المشروعات » التى تنتقل الى الخارج (خارج البلاد) كذلك ·

فالشركات المتعددة الجنسية تتمتع بتخفيضات فعلية (عن طريق الخصم

الضريبى) عند انتقالها الى دول أجنبيـة • فهى لا تدفع ضـريبة للحـكومة الاميركية طالما بقيت أرباحها بالخارج •• ثم تعود فتتمتع بخصم ضريبى آخر (ممثلا فى الضريبة الاجنبية على الائتمان) وذلك عند تحويل هذه « **الارباح** » الى الوطن **الام** ، مرة أخرى •

وهناك لوائح تنظم « **تعريفات جمركية**» خاصة ، لتشجيع الشركات الاميركية على تصدير « مراحل » انتاجية معينةمن انتاجها السلعى المخصص للسوق الاميركية بالذات •

كما تضطر المنافسة الحادة بين الولايات الاميركية المختلفة ــ هذه الولايات الى أن تمنح أيضا فترات سماح ضريبى لهذه الشركات « الهاربة » الى ولايات أو مناطق **أخرى** •وكل الادلة بأن فترات السماح هذه تعد ، مع ذلك ، ذات أثر عكس (أحيانا) اذ أنها تشعر « الشركات » بضرب من الاحساس بالهزيمة فى سوق المال والاعمال ! فعلى سبيل المثال عملت ولاية « أو هو » على تجزىء « الضرائب » المفروضة على مؤسساتها وشركاتها الى « شرائح » مبسطة تماما ومع ذلك فان الوظائف والاعمال مستمرة فى الهروب والرحيل ، وبالتالى فى الانكماش والقلة ولعل الاثر الحقيقى الوحيد ، الذى تم فى هذا الصدد ، نتيجة لمثل هذه المحاولات ، هو خلق جو من المخـاوف والوسـاوس يعم العمـال والمجتمعات ناشىء عن دأب الشركات على التلويح بتهديدها بالانتقال الى جهات أخرى ، طمعا فى مزيد من مزايا السماح الضريبى لا أو طمعا فى السكوت (سكوت التشكيلات النقابية) عن مطالب « المساومة الجماعية » وما تقتضيه من أصحاب الاعمال من مزايا وحقوق واجبة الاداء للعمال •

وتوجد فى بعض الولايات ، مع هذا حركة تتشكل حاليا ، للعكوف على حل تلك المشاكل المتعددة التى تخلقها حالات هروب الشركات وقرارها •• وقد ظفرت بتأييد واسع النطاق من الاتحادات العمالية ، ومن الجمعيات والهيئات الاجتماعية المختلفة • والواقع ، نجد مقترحات تشريعية وكذا مشروعات قوانين للحيلولة دون استشراء حالات « الاغلاق » غير الضرورى ،للمصانع والشركات

– معروضة اما أمام المجالس التشريعية بالولايات أو أمام « مجالس الترسيم و**التخطيط** (Drawing Boards) بولايات أو هيو ونيوجرسى وماساشوستس وميتشيجان ، بالاضافة الى خمس ولايات أخرى ٠

كما نجد تلك « **الهيئة** » التى تطلق على نفسها اسم « حملة الدفاع عن الصالح العام « بولاية « أوهيو » (O. P. I. C) قد وضعت « **قانونا** » تفصليا بشأن المصانع والشركات الهـــاربة ، قد غدا « **نموذجـــا** » يحتذى لمثـــل هذه « **المبادرات** » المتصدية للدفاع عن الصالح العام فى هذا المجال ، وهو يشمل ثلاث « مواد » أو ثلاثة « بنود » أساسية ، هى :

١ – التنبيه مقدما – وفى خلال عامين على الاقل – قبل غلق « **المصنع** الذى يعمل به أكثر من مائة عامل(وهذا التنبيه يكون بمثابة بيان اقتصادى يفصل النتائج الناجمة عن الغلق وأثرها على حالة الاستخدام ، ويجب رفع هذا « **البيان** » فى غضون تسعين يوما من تاريخ الاعلان عن اعتزام الغلق) ٠

٢ – دفع مبلغ من المال يسمى « أجر الفصل » لكل عامل مسرح يعادل أسبوعا من الاجر الكامل ، عن كل عام أمضاه فى الشركة أو المصنع ٠

٣ – دفع مبلغ معين (عن طريق « صـــندوق » المســاعدات العـــامة بالولاية) يعادل ١٠٪ من مجموع الاجور السنوية لجميع العاملين الذين فقدوا أعمـــــالهم ، على أن تقوم الاجهزة الحكومية بالولاية بتقـــديم اعانات لهـذا « الصندوق » ليتمكن من القيام بدوره فى مكافحة « الآثار » الوخيمة الناجمة عن تلك الزعزعة التى تحدثها « **ظاهرة** » هروب المصانع والشركات ٠

والواقع ، أن الهدف من وراء القوانين الخاصة بحالة المصانع الهاربة ، ليس انكار حرية الشركات والمشروعات والمؤسسات ، فى نقل مراكز نشاطها من مكان لآخر ، ومن ولاية لاخرى ٠٠ بل ان الاولى هنا ، جعل هذه الشركات والمشروعات والمصانع تتحمل التكلفة الاجتماعية «**الحقيقية**» الناجمة عن انتقال مركز نشاطها ٠٠ وأيضا ، وهو الاهم ، ادخال هذه التكاليف فى « **حساباتها** »

عندما تقرر ما اذا كانت ستنقل مصنعا من مكان لآخر ، أو أنها ستغلقه تماما ٠

ان هذه « **التكاليف** » تدفع بالفعل ، وكاملا ، فى الوقت الراهن ، ولكن على حساب هؤلاء المساكين الذين تركتهم هذه المصانع المهاجرة ، أو المغلقة (!!) فهؤلاء العمال الى جانب فقدانهم لاعمالهم ، يفقدون فى الغالب معاشاتهم ، وكذلك مزايا التأمين الصحى ، فى نفس الوقت الذى تمس حاجتهم الى هذه الحقوق والمزايا ٠ وتجد المجتمعات نفسها وقد وقعت فى « **شرك** » **الحيرة ما بين** انكماش « الوعاء الضريبى »وبين زيادة أقساط ومدفوعات «**الرعاية الاجتماعية**» التى يجب أن تتحملها بالنسبة لهؤلاء المتعطلين الجدد ، والاشد سوءا من هذا ، هو تلك النفقات الاجتماعية التى تصاحب غلق المصانع ، من قبيل : الفاسد والآفات الحضرية ، والتفكك الاجتماعى ، ونقص مستوى الاستغلال للموارد والطاقات المحلية ٠

والحق أن معارضة المؤسسات والشركات ، انما تمثل اصرارا على تشويه الأهداف المأمولة من وراء مثل هذه القوانين (العادلة) ، وتعدها هجوما **مدبرا على ما لها من حقوق ومزايا ٠ ومن هذا القبيل ، نجد « منظمة اصحاب الاعمال والشركات** » فى ولاية أوهيو ، تدفع ذلك القانون (قانون حملة الدفاع عن المصالح العامة بولاية أوهيو) وتصفه بأنه « قانون الالزام بدفع فدية صناعية » بل ان هناك اشارة قاتمة وشائنة ، فى جريدة « الوال ستريت جورنال » بدأبها على عقد مقارنات عاسفة ومجحفة (ومبالغ فيها) بين هذا القانون وبين تلك الضريبة « **التعليمية** » العاسفة (Education Tax) التى تفرضها « الحكومة السوفيتية على اليهود المهاجرين من الاتحاد السوفيتى » ٠

ومعظم حالات الاحتراز والتحوط لهذه الحالات انما حدثت على المستوى المحلى ، على أنه من الواضح تماما أن أى محاولة للتحرك الى ما وراء نطاق **الدفاعية البسيطة ، واتخاذ اجراءات حاسمة للسيطرة على ظواهر هذه الزعزعة الاقتصادية ، يجب أن تكون على المستوى القومى برمته** ٠

ان اتجاه كل « **ولاية** » على حدة ، فى هذا الشأن ، يضع هذه الولايات ـ التى تسن قوانين تواجه بها ظاهرة هروب الشركات واغلاق المصانع بها ـ فى موقف غير مناسب فى معركة المنافسة مع جاراتها (من الولايات الاميركية الاخرى) · ولتجنب ذلك ، يتطلب الامر سن « **تشريع فدرالى** » يكون أكثر شمولا فى نطاقه ، وأعم شيوعا فى مجال تطبيقه ·

وهناك « **اتحادات عمالية** » معينة تحاول أن تجعل من أمثال هذه الزعزعة الاقتصادية ، « **قضية قومية** » · ففى الصيف الماضى (*) قام ممثلون من الاتحاد العام للعمال الاميركيين ـ قوامه عمال ميكانيكيون وعمال مصانع الصلب ـ بزيارة بريطانيا وألمانيا الغربية والسويد ، وكلها بها قوانين تواجه بها حالات انتقال المصانع والشركات، أو مهاجرتها، لدول أخرى· أن العمال فى كل دولة من هذه الدول تحميهم القوانين والشرائع من آثار هذه الظاهرة ، سواء عن طريق تحويل جانب من المنافع والمزايا ، اليهم (على سبيل التعويض) أو بتنظيم برامج خاصة لاعادة تدريبهم على صناعات وحرف جديدة · وبالاضافة الى هذا ، توجه المؤسسات العامة ، فى الواقع ، مشروعات الاستثمار توجيها يحقق تقليل معدلات البطالة فى المناطق ، أو الصناعات ، المنكوبة بهذه الظاهرة هذا ونجد أن **مجلس** « **سوق العمل والاستخدام** » السويدى ـ المؤلف من « ممثلين » عن الصناعات والمؤسسات ، وعن العمال ، وعن الحكومة ـ يوجه نسبة من حصيلة « **صندوق احتياطى الاستثمارات** » ـ وهى خالصة من أى ضريبة ـ لمهمة خلق وظائف وأعمال جديدة ، فى هذه المناطق المنكوبة التى هى أحوج ما تكون الى مثل هذا اللون من الاسعاف والغوث · ويشير « النقابيون الاميركيون » الى أن «الجماعات أو المؤسسات الاوربية » ـ وكذا الفروع الصناعية التى تستغل فيها استغلالا مربحا ـ قد عاشت وتعيش فى ظل قوانين ، ولوائح ، تضبط وتنظم ـ منذ سنين ـ كل الحالات والآثار الناجمة عن تلك « الظاهرة » (ظاهرة القلقلة الاقتصادية الناجمة عن هجرة المصانع والشركات) ·

(*) يراعى أن تواريخ الوقائع أو الموضوعات أو القضايا الواردة فى هذه الدراسة الموسوعية، محددة حسب التاريخ الذى نشرت فيه (المترجم) ·

وهم يؤكدون بأن مثل هذه النظم العامة ، هى أنسب ما تكون لاعادة تخطيط الاسس والقواعد الضرورية للصناعات الاميركية « التقليدية » كصناعات الحديد والصلب والنسيج الخ ٠

ان التدبير الموازى ، والمكافىء لقانون ولاية «أوهيو » سالف الذكر ،ذلك القانو المسمى بـ « القانون القومى لاولويات الاستخدام » ٠٠ الذى أدخل أولا عن طريق عضو الشيوخ « ويليام فورد » (عن ميتشجان) فى عام ١٩٧٤ ٠

ويتضمن هذا القانون المواد والبنود المعتادة التى تقضى بضرورة الاخطار المسبق ، وتحويل نسبة من المزايا والمنافع للعمال المسرحين ولكنه ما زال قاصرا من ناحية منع أى نقل ، أو انتقال للشركات والمصانع الا أنه يوجه القرارات الخاصة بالاستثمار فى طريق لا تؤدى اليه مقترحات الولايات فى هذا الشأن ٠٠ فهناك «ادارة » كبرى على المستوى القومى العام ، للاهتمام بشئون الاستخدام بالنسبة للمتعطلين من فرائس وضحايا هذه « **الظاهرة** » ، وقد ضمت هذه « **الادارة** » الى « **وزارة العمل** » الفدرالية ومن اختصاصات هذه « الادارة » الكبيرة تقرير مدى ، أو درجة « **التبرير الاقتصادى** » ازاء حالات القلق المتنازع عليها ، ولها أن تمنع المزايا الضريبية المختلفة عن الشركات والمؤسسات التى تجد أنها أقدمت على « **الغلق** » وانهاء نشاطها بصورة « تحكمية » لا مبرر لها ٠٠ أن هذا « **التبرير الاقتصادى** » (مفهوم) دقيق وغير هين ، ومن دواعى الاسف حقا ، أن قانون فورد « المشار اليه قد ترك المسألة غير محددة برمتها !

ولكى نقطع برأى « **فى المفهوم** » الذى ينطوى عليه هذا « **التبرير الاقتصادى** » والوسائل التى يمكن أن يقاس بها ٠٠ فان علينا أن نلتفت الى المسألة الحقيقية التى هى وراء موضوع هذه « الظاهرة » (ظاهرة الهروب والهجرة) وبالتالى ، المدى الذى يمكن أن تفرضه الاهتمامات العامة للجماعة ، أو المجتمع ، على دولاب الانشطة الخاصة ، وعلى القرارات التى تتخذها

« الشركات » فى هذا الشأن (رعاية لمصـــالح الجماعة والصـــالح العام للمجتمع) ٠

حتى أنصار قانون فورد هذا يتفقون (رغم ثغراته) على انه لن تتاح له فرصة المرور بسهولة للتصديق عليه ٠ ولكن هذا لا يعنى ، بالضرورة ، أن الحركة التى تستهدف كبح جماح تلك « الظاهرة » الخطيرة ، سوف تترلخى وتتدهور قبل أن تحقق غرضها فى التصدى لهذه الشركات والمؤسســـات الهاربة ٠ ان « قانون فورد » وما يشابهه من شرائع وقوانين فى الولايات الاخرى قد يكون الاسلوب الاهم من سواه ، باعتباره وسيلة كى يعيد القطـاع العمالى التفكير فى الدور الواجب أن يلعبه فى محيط السياسة الاميركية وبالفعل هناك بعض القادة العماليين يرون هذه الزعزعة الاقتصادية ، كتلة متشـابكة من العقد والمشكلات التى تمس صميم التخطيط الاقتصادى وسياسة التجـارة الدولية وسياسة نفقات الدفاع ، وقوانين الضرائب وكذلك اللوائح والنظم المتعلقة بسلامة البنية والاحوال الصـحية ، وأيضـــا الســـلامة المهنيـــة ، للمواطنين ٠

« وليس ثمة علاجات حقيقية ، وسوف تظل الحال كذلك حتى تستعد لاقرار مبدأين أساسيين فيما يتعلق بالنظام الاقتصادى » ، على حد قول المستر ديك جرينوود) المساعد الميكانيكى للرئيس « ويليام وينيسنجر » (*) ٠

وهذان المبدآن هما :

(أ) مزايا وحقوق ، « الادارة » فى ميدان الاستثمار ٠

(ب) حقوق أصحاب الاعمال والمؤسســـات فى الاحتفـــاظ ببياناتهم واخبارهم الخاصة ٠

ان مثل هذه « اللغة » ليست مصممة ، بالقطع ، لمجرد كسب أصوات أعضاء « الكونجرس » ٠ ولكن مع أخذنا فى الاعتبار ذلك التشويش أو الضجيج الذى تحدثه جماعات « أنصار العمل والعمال » حيال المشاكل والموضوعات الهامة

(*) من كبار رجال الصناعة والاعمال ٠

(بهدف تأكيد وجهات نظرهم ازاءها) ، فان واجب الاهتمام المباشر بالامر قد يحدد لنا تلك التوجيهات ، ومعها الاتجاهات ، الجديدة التى تعدنا بتجديد حيوية ونشاط « الاتحادات النقابية العمالية » باعتبارها قوة سياسية لها وزنها وتأثيرها فى المجتمع ٠

ان التكاليف الاقتصادية الناجمة عن تلك « **الظاهرة** » الخطيرة ، سوف تستمر عبئا يتحمله ـ بصورة غير متعادلة ، كل من العمال وجماعتهم (وكذا مجتمعاتهم) مالم تتحرك « **الاتحادات** » الاميركية صوب تشكيل نقابى أكثر عدوانية وكفاحية من الناحية السياسية ، على غرار « النموذج » المعهود فى غرب أوربا ٠

ولكن قبل احالة الامور بين أيدى رجال القانون والتشريع يجب احالتها أولا الى أماكن معينة ، **مثل** « كلينتون » « وماسا شوستس » !

هل ستحتفظ شركة تشامبيون سبارك بلاج بمصانعها دائرة الرحى فى توليدو ؟

يقترح هوارد فى مقـاله المنشور تحت عنوان « الاعمـــال والشركات » تستخدم سلاح التهديد بالهجرة ، ونقل مراكز نشاطها لتظفر بفترات سماح جديدة ، أو لتنييم مطالب التشكيلات النقابية فى عقود « المساومات الجماعية » ومن ناحية أخرى ، ألا يحتمل أن يكون للشركات ، أحيانا ، مشاكلها الحقيقية من ناحية التكاليف والنفقات التى يتحملونها فى مصانعهم الحالية ، وأن عمالهم يمكن جعلهم أحيانا فى « **وضع** » يساعد على حل هذه المشاكل ، أو على الاقل يقللون من حدة أبعادها ٠ وفى هذه الحالة يكون للعمال الحق ، والمبرر فى مطالبة الشركات بحث ، ومناقشة ، ما يمكن عمله نحو هذه المشاكل ، خلاف الاقدام على ذلك الاجراء القاضى باغلاقها جملة ٠ « **والخطاب** » الذى تلا ذلك يعدد نقاط « **الاتفاق** » التى أمكن الوصـول اليها ، فى خـلال المناقشـات والمداولات التى تمت ما بين هذه الشركة (شركة تشامبيون سبارك) واتحاد عمال السيارات فى مصانعهم الموجودة بتوليدو ٠ ولقـد نشرت صـحيفة

(The Toledo Blade) تقول فى عدد ٧ أبريل ســــنة ١٩٨٢ ، أنه حين سئل أعضاء « الاتحاد العمالى » أن يصادقوا على « التعديلات » التى يتضمنها هذا الاتفاق لادخالها فى بنود العقد السارى عليهم ـ صوت (٨٤٨) عضوا برفض التصديق عليها ضد (٤١٨) عدد الموافقين على هذه التعديلات ٠)

شركة « تشامبيو » سبارك بلاج

صدوق بريد ٩١٠

توليدو ، أوهيو ٠ الولايات المتحدة ٤٣٦٦١

تليفون (٢٥٦٧ ـ ٥٣٥ ـ ٤١٩)

٢٩ من مارس سنة ١٩٨٢

المستر توماس هال

رئيس الاتحاد العمالى فى وحدة « تشامبيو » المحلية

١٢ (WaW)

سيدى :

فى خلال مناقشاتنا التى تمت أخيرا ، بخصوص مشاكل الانتاجية وما يلزم من ضروب « التسهيلات » فى مصانع توليدو ـ قد تم الاتفاق على أن هناك عددا من العوامل المساعدة على التعويق ، وبالفعل تناولت المناقشات موضوعات من قبيل وجود تصنيفات عديدة للاعمال أكثر مما ينبغى ، ضــعف مســتويات الجودة ، ارتفاع تكاليف التدريب ، عدم الدقة فى حفظ المواعيد ، وتوزيع العمل على عمال الانتاج من ناحية وبين « جماعات الانتاج » ذات المهارة من ناحية أخرى ، العادات السيئة فى جو العمل وفى أساليب وطرق الاداء ٠٠ الى آخر الموضوعات والعوامل التى اعتبرتها الشركة بمثابة أهم العوامل (والسلبيات) المساعدة على تعويق الانتاج ٠

ولقد نصحت « الشركة » الاتحاد بضرورة اتخاذ « مبادرات » جديدة لتصحيح كل هذه الظواهر والمعوقات وغيرها من البيئات المفرخة للمشاكل (Problems Areas) اذا كانوا يرغبون فى أن تواصل « **مصانع توليدو** » عملها وتتحمل مزيدا من الأعباء والتسهيلات ٠

وتحقيقا لهذا الغرض ، اتفقت الشركة والاتحاد العمالى على « **النقاط** » التالية ، للاضطلاع بوضعها موضع التنفيذ العملى :

١ ـ يلزم عمال **الفترة النهارية** بالعمل بمعدل ١٠٠٪ من حجم وردية العمل النهارية ·

٢ ـ يحظر حظرا كليا أى فقد أو ضياع سواء فى الوقت أو فى المواد ·

٣ ـ الاسراف فى استغلال فترات الطعام والراحات (والمسماة بالوقت الشخصى) ممنوعة منعا باتا · وليتسنى تنظيم هذه المسائل سيعد « **جرس** » خاص لدقه ايذانا ببدء فترة الراحة أو الطعام والاغتسال قبل مغادرة محل العمل » ·

٤ ـ كل عامل سيكون مسئولا بالدرجة الاولى عن جودة الانتاج الذى يقوم به · وسوف يتم توفير المقاييس وأدوات التفتيش والفحص لاستخدامها فى مواقع العمل ، كما سيتم تدريب العمال على القيام بالوظائف التفتيشية الضرورية لتوجيه أعمالهم التوجيه الصحيح · وسوف تعد « مقاييس » حافزة عند الضرورة ، لتوفير الوقت اللازم لقيام العمال بمتطلبات التفتيش والالتزام بما أسفر عنه من نتائج ومؤشرات ·

٥ ـ سيلتزم كل عامل بالمسئولية الكاملة عن نظافة مكان العمل ، ونظافة الادوات والمعدات ، والآت ، كما يكون مسئولا عن التعاون تعاونا كاملا فى فى البرامج المصممة لخفض التكاليف والنفقات الخاصة بأعمال الصيانة ·

٦ ـ نظام « التصنيف التفصيلى » (الى الحد المبالغ فيه) سوف يلغى تماما ·

٧ ـ مهام النقل الداخلى (أى داخل المصنع) سوف تعزن ، وتحال الى عهدة القسم رقم (٢٣) بالمصانع الحالية ·

٨ ـ المهام المتعلقة بنظام ترتيب المصنع ، بصفة عامة ، فى مصنع «أيتون» ستفرز وتحال الى عهدة القسم رقم (٢٩) ·

٩ ـ سوف يتم عمل « **دليل مهنى** » جديد (لتصنيف الوظائف والاعمال)

كى يحقق أغراض ما يسمى بـ « زيادة الوظائف » أو « الغائها » ، والتسريح ، والاستدعاء ، وأعباء العمل اليومى ، وتحـديد احتيـاجات قوة العمـل بالمصنع الخ ٠٠ ونسخ هذا « **الدليل المهنى** » معدة فعلا بقسم العلاقات الصناعية (مكتب علاقات العمل) ، وكذا مكتب الاتحاد العمالى ، لكل من يريد مراجعة شىء فى هذا الموضوع ٠

١٠ ــ الخطوط الرئيسية الخاصة بتوزيع العمل بين عمال الحرف والمهن الماهرة وبين عمال الانتاج ، قد تم تطويرها والحاقها هنا بالملحق رقم (٤) من سجلات المصنع ٠

وهدف هذه الخطوط الرئيسية هو السماح للشركة بمزيد من استخدام عمالتها الانتاجية ، « نصف الماهرة » فى أداء مهام وواجبات مجددة أصلا للعمالة الماهرة ٠

١١ ــ سيحدد الوقت الاضافى ، على النحو المحدد أو المعين ، فى الملحق رقم (٥) من سجلات المصنع ٠

١٢ ــ نظام **الاقدمية** فى « **الاقسام** » سوف يتم نتيجة بما يتفق والقواعد المحدة بالملحق رقم (٦) بالسجلات ٠

١٣ ــ ان الاجر الذى يصرف أثناء وقف العمل ، على سبيل تشجيع العمال ، يعاد تأكيد الحق فيه هنا باعتبـاره مؤشرا للمعـدل الاسـاسى (Base - Tate) (الذى يبدأ بعده صرف منح تشجيعية للعمال) ٠

١٤ ــ نظام المناوبة فى تناول وجبات الطعام وفترات الراحات ، وغير ذلك مما يدخل فى نطاق « **الوقت الشخصى** » المشار اليه آنفا ، سـوف يتم تنفيذه ٠٠ كلما تيسر ذلك ٠

١٥ ــ ستنشىء الشركة برنامجا تدريبيا « **قطاعيا** » (ويسمى كـذلك التدريب الفئوى) بهدف اعطاء العاملين الداخلين فى « فئة » معينة ، مثلا ، من « فئات » عمالة المصنع ، الفرصة لرفع مستوى المهارات المرتبطة بطبيعة عملها ٠٠ وبالاضافة الى هذا ستعد برنامجا تدريبيا يقدم للعاملين فرصة

رفع مستويات مهارتهم فى عمل تصميمات الرسوم وقـــراءة « الجـداول الترميزية » للعمل ، واستيعاب رياضيات المصنـع (Shopmath) وغير ذلك من مهارات فنية دقيقة ٠

ولقد تم الاتفاق كذلك على أن اهداف هذه الإجراءات التصحيحية ، تعد عاملا فى تحقيق زيادة كلية فى معدلات الانتاجية بما لا يقل عن ١٥ ٪ (دون المساس بمستوى جودة المنتج أو بمستوى نظام ترتيب المصنـــع أو المحافظة على التسهيلات واللوازم والمعدات الخ ٠٠) ٠ وسوف يعمل اطراف هذا الاتفاق معا بكل جد واجتهاد لضمان الوفاء بجميع أهداف هذا الاتفاق ٠ وتفضلوا ؟

توقيع

عن « شركة تشامبيو » سبارك بلاج

فرانكلين د ٠ سنيدر

مدير قسم العلاقات الصناعية

★★★

١٠ - **صناعة « اطارات باسنجر »**

غدت صناعة « ميتة فى آكرون »

فى بعض الاحيان تذهب « الاتحادات العمالية » وأعضاؤها ، الى آماد بعيدة فى مساعدة الشركات على أن تبقى وتواصل نشاطها فى حدود الإمكانات والتسهيلات الموجودة فعلا — وقد تكون امكـانات وتسـهيلات « عتيقـة » فات أوانها ، الا أن « تحديث » ، وتجديد ، هذه الامكانات والتسهيلات قد لا تكون بمثابة الاستثمار الجذاب بالنسبة للشركة (بحيث ترضاه وتأخذ به) ؛ والمواد التالية — المأخوذة عن نبأ صحفى ، وكذا عن « معلومتين » مختارتين من احدى المجلات — والتى تفيد كلهـا أن شركة « **جنرال تاير** » سـتنقل ملكيتهـا الى « العـاملين » بها ممـا أعـطى « تقرير » مؤثرا عن مثـل هذه « الحـالة » الفريدة !

عن « جاك مارشال » ، مدير العلاقات العامة ، والاعلان
بشركة « جنرال تاير » للاطارات والمطاط
أكرون ، أوهيو ٤٤٣٢٩
تليفون ٥١٩٢ ـ ٢١٦٧٩٨
اذن بالنشر المباشر



شركة « جنرال تاير » في سبيل إغلاق
مصانعها ! ··

آكرون ـ ولاية أوهيو ـ فى أول مارس سنة ١٩٨٢ :

أعلنت الشركة العامة للاطـارات والمطاط ، اليوم ، انهـا معتزمة اغـلاق مصانعها فى « **آكرون** » هذا العام · وقد تمت اذاعة هذا النبأ عن طريق المستر ج · أونيل ، نائب الرئيس ، ومدير « الشركة » ولقد قال فى هذا الشأن : ان هذا الامر لهو أصعب نبأ أذعته فى حياتى ، وأكثره ايلاما للنفس !

وانى لاقول هذا بمناسبة المجهود التعاونى المشكور الذى قام به رؤساء « **الاتحاد النقابى العمالى** » بالمصـــنع رقم (٩) ، وكذا أعضـــاؤه ، مع فريق « **الادارة** » ، من أجل الابقاء على هذا المصنع واستمراره فى الانتاج والعمل ·

اننا حين أدعنا فى عام ١٩٧٩ نبأ امكانية بناء « مصنع جديد ليحل محل « **مصنعنا** » **القديم** (العتيق ، أو بالاحرى ، المتخلف فى المعدات والتسهيلات) ـ حسبنا أن هذا أمر ميسور تحقيقه فى النهاية · ومنذ ذلك الوقت ، كانت ظروف الانتاج التى فاقت وقتئذ حدود « امكانات المصنع « داخل قطاع هذه الصناعة ، قد اضطرت شركات أخرى الى اغلاق أربعة عشر مكانا تجرى فيهـا العمليات الصناعية لهذه السلع ، بمصانع المطـاط الاخرى ·

فلو أننا استطعنا مواصلة الانتاج من خلال مصنع جديد ، فلن نتردد فى ذلك · ومع كل ، فليس من الميسور بناء مصنع جديد ، من سطح الارض الى آخر

طبقة فيه ، على حين أن مصانعنا تنتج أقل من معدل الطاقة المفترضة لذلك » ٠

وفى عام ١٩٧٩ اتفق عمال هذه « **الشركة** » الكبيرة على خفض معدل الاجر بمقدار (٣٦) سنتا عن الساعة الواحدة ، على أن تخصم من الزيادات المستقبلة ، فى الاجر مع تحرير « **شرط** » فحواه أن تنشأ « **وحدة** » تنفيذية جديدة للاطارات فى منطقة « آكرون » ٠ وستبلغ تكاليف مثل هذه الانشاءات حوالى ٠٠٠ر٠٠٠ر٢ دولار ، سوف توزع على العاملين رجالا ونساء ، وفقا لمعدل الساعات التى يعملونها ، بعد توقيع الاتفاق سالف الذكر منذ ثلاث سنوات مضت ٠

هذا وبالنسبة لبعض الاعمال ـ مثل عمليات خلط « المواد المطاطية » ، بمقادير كيماوية معينة ، وكذا ادارة وتشغيل « **محطة توليد الطاقة** » اللازمة للمصنع ، وكذا بعض « الاعمال الميكانيكية » الاخرى ـ فسوف تبقى فى أماكنها الحالية ، على أن تستخدم ما يقرب من (١٨٥) عاملا ٠ وهناك ١٠١٨ عاملا بالساعة وكذا ٢٤٧ من العاملين ذوى المهايا ، يعملون حاليا بالمصنع (القديم) وبالاضافة الى هؤلاء يوجد ٤٢١ عاملا من المسرحين ٠

وبالنسبة لاول مصانع هذه الشركة ، قام « مصنع آكرون » بالعمل والانتاج فى سنة ١٩١٥ ٠ وقال « **أونيل** » بشأن ذلك : ان معظم الانتاج كان منحصرا فى النوع المسمى « اطارات النمط المنحرف » (Bias - Type - Tires) ٠٠وكان الطلب على هذا النوع من « **الاطارات** » قد أخذ يقل بصورة كبيرة ، بعد التوسع فى استخدام النوع المسمى « راديالز »( )

وأضاف الى هذا قوله : انه بالنسبة لعصر مختلف فى ظروفه ، فان مرور الزمن وحده هو الذى سيهتم بمعالجة مشاكل « الطاقة الصناعية » ثم ان النمو الطبيعى فى نطاق السوق بالنسبة « **للاطارات** ، سيقوم من ناحيته ـ وعلى وجه السرعة بموازنة جانب « القصور والنقص » فى تشغيل المصنع وفق الطاقة المقدرة له ٠

واليوم ، رغم ذلك ، حدثت تغييرات أدت الى زيـادة نـوع الاطـارات « **الراديالز** » نظرا لزيادة طاقتهعلى التحمل ، هذا الى أن **ارتفاع تكلفة الوقود** وما ترتب على ذلك من انخفاض فى معدل« **الاميال** » التى يتم للسيارات المختلفة قطعها ، وتأثير الواردات على الصناعة ٠٠ كل هذه « العوامل » لعبت دورا فى تدهور الطلب على انتاج « الولايات المتحدة » من الاطارات « (**التقليدية**) ٠ وكان من نتيجة ذلك ، أن مستقبل النمو والزيادة فى هذه « **الصناعة** » سيكون بمعدل أكثر تلكؤا وبطئا مما كان عليه الحال فى الماضى ٠

ولقد قدرت هذه الشركة أن تكاليف اغـلاق المصـانع سـتتراوح ما بين ٠٠٠ر٠٠٠ر٤٠ ، ٠٠٠ر٠٠٠ر٥٠ دولار كضرائب مسبقة ، سـيتم تحميلها على ايرادات سنة ١٩٨٢ ٠

وفيما يلى تعليقـان منقولان عن (**كامبانى مجازين**) ، حيث تنـاولت « الموضوع » بصفة عامة فى عددها الصادر فى ٢٤ مارس سنة ١٩٨٢ ٠٠

صناعة متغيرة !

عندما أوقف مصنع « **آكرون** » انتاجه ، فان الدور سيكون على المصنع رقم ٢٦ الخاص بانتاج المرافق والتسهيلات اللازمة لصناعة الاطارات ، لكى يغلق أبوابه هو الآخرابتداء من سـنة ١٩٧٠ ٠ فمـا الذى يتسـبب فى هذه الانهيارات والتمزقات ؟ كيف يمكن لصناعة من الصناعات التى كانت حتى عشر سنوات « قصار » مضت ، من الصناعات المستقرة ، ذات المستقبل ، والموثوق بمركزها فى السوق ٠٠ مع ضمان « **معدل نمو** » سنوى يقدر بنسبة ٦ ٪ ثم تتعرض بعد هذا كله لمثل هذا الاهتزاز العنيف فى سوق الصناعات ؟ !

والواقع ، اذا كان ثمة كلمة يمكن حين تقال أن تميز صناعة المطاط » فى العقد الاخير ، فان هذه الكلمة هى كلمة « **تغيير** » (Change) والتغيير هنا يعنى ـ باختصار ـ التكنولوجيا ، فهو تغيير بعد ذلك فى أساليب التسـويق (Marketing) ٠٠ وأخيرا ، تغيير فى أشـخاص رجـال الصـناعة أنفسهم !

والى حد بعيد ، يمكن ارجاع مشاكل هذه الصناعة الى العهـد الذى بدأ فيه انتاج الاطار « الراديالى » ، فهذا النوع من « الاطـارات » هو اكثر أمنـا ، وأقوى تحملا ، بالنسبة للاحمال الاثقل ، كما يوفر للسائق قدرة أكثر على تحريك « **عجلة القيادة** » يمنة ويسرة ·· ثم يساعد على سرعة كبح السرعة · والاكثر من هذا — وبفضل قلة مقاومته هذه « الاطارات » لدوران العجل نفسه ، فهى توفر فى الوقود بنسبة ١٠ ٪ للجالون الواحد كما تستطيع أن تضاعف من العمر الإفتراضى للاطارات نفسها ··

وفى آخر الستينات ظهرت الاطارات الحديثة (الراديالية أو الراديالز) فى الاسواق الاميركية ، كسلعة من السلع ، وقامت محلات « سيرز (Sears) الكبرى بادخال هذه الاطـارات كأعلى صنف من نوعه فى صناعة الاطـارات ·· وزادت عليه طلبات الاستهلاك تدريجيا · ولكن شيئا أضيف الى « المعادلة » فى سنة ١٩٧٣ ،هو صدور قرار بمنع تصدير « **بترول العرب** » الامر الذى كان من نتائجه أن واجه قادة السيارات الاميركيين بموجة ارتفـاع جنونى فىأســعار الوقود ، وكأنهم يشترون « الوقود » المستخدم فى « صواريخ » الفضاء الكونى الخارجى ذاتها !! ··

ولقد بدأوا ، منثم ، بطلب « طرز » من السيارات يقنع بمقادير قليلة من الوقود ، وكذا بطلب نوع من « **الاطـارات** » القـوية التحمـل ، ذات العمـر الاستهلاكى الطويل · ومن هنا كانت « إطارات راديالز » — وهى التى تعين فعلا على توفير الوقود بمثابة الحل الامثل للمشكلة برمتها · وكان أن تسارعت معدلات البيع أكثر فأكثر ،من هذه « الاطارات » بالذات ، خاصة عندما واجهت « **ديترويت** » (مدينة صناعة الســيارات) تلك القيود الحكومية التى وضـعت لتحديد استهلاك الوقود والطاقة · ومن ثم أيضا ، اتجـه الطلب الى « نوع » الاطارات التى تساعد على توفير الوقود ·

ولقد قامت صناعة الاطارات باستثمار مبالغ ببلايين الدولارات ، فى بناء مصانع وآليات جديدة ، وايجاد عمليات انتاجية مستحدثة ، وكذا اقامة مصانع جديدة ·

ولقد أنفقت شركة « **جنرال تاير** » اكثر من **بليون** دولار ، خلال هذه الفترة ·

ولقد ذهب معظم هذا المال فيشراء المعدات الجديدة ، والتوسع فى مراكز الانتاج ، وبالطبع بناء مصانع انتاج « الاطارات الراديالز » الجديدة — وهى بالفعل أحدث المصانع فى ميتشجان (ويسمى فيرتون رقم ٣) ٠

ان« **الاطارات الراديالز** » ليست من قبيل « اطارات الهولاهوب » (!!) ٠٠ بل هى اطاراتقوية أنتجت لتبقى وتعيش ، ومن ثم اجتذبت أنظار وخيال ، قادة السيارات من الاميركيين ٠٠ كما أن أثرها على الصناعة والاسواق فى أميركا ، كان أثرا **كاسحا** فعلا ٠ وليس ثمة تغيير « **تكنولوجى** » كان له مثلهذا الاثر « **الدرامى** » (*) على الساحة الصناعية برمتها !

والحق ، ياله من تأثير هائل هذا الذى أحدثته اطارات « راديالز » منذ ظهورها ٠ لقد تسببت فى انقاص معدل بيع السيارات ، غير المزودة بهذا النوع من الاطارات الى أقل من ٥٪ فى غضون سنة ١٩٧٢ (؟!) ٠ وفى العام الماضى — ربما لاول مرة فى تاريخ أميركا — غدا تجهيز السيارات المصنوعة فى أميركا باطارات « راديالز » أمرا حتميا ٠ولم تقتصر التحسينات التكنولوجية عند حد سوق الاطارات الخاصة بسيارات الركوب ، بلتعدتها الى سيارات الحمل والشحن ٠ وفى عام ١٩٨٥ سيكون من المتوقع أن يكون التوزيع من هذه الاطارات فى حدود ٥٥٪ من جملة المبيعات فى السوق !

هذا وتشير التوقعات الى أن هذا التغلغل والانتشار ، لهذه الاطارات ، فى الاسواق ٠٠ سوف يستمر فى النمو والزيادة ٠

وثمة عوامل أخرى دخلت فى « **الصورة** » ٠ فزيادة الواردات (من السيارات) قد استولى على جانب متزايد من سوق السيارات الاميركية ، وعلى المبيعات فى السوق المحلية — التىهبطت نسبتها — وهبطت معها ، بالتالى ، نسبة التصدير الاصلية من المعدات ، وقطع الغيار ، اللازمة لسيارات وفى سنة ١٩٧٨ ، كان الرقم القياسى للمبيعات السنوية من السيارات بمعدل ٣ر١١ مليون عربية مبيعة وجاءت « **الواردات** » فقللت من هذه النسبة بمقدار ١٨ ٪ وفى سنة سنة ١٩٨٠ وصل رقم الواردات من السيارات ما يقرب من ٢٧ ٪ ٠٠ وهذا

(*) (Dramatic) ، أى البالغ التأثير فى نفوس الناس وأفكارهم معا ٠ (المترجم)

يترجم (اقتصاديا) الى نقص ٢ر٤ مليون سيارة « أميركية » ، مع (٥) اطارات لكل سيارة ، وبالجملة خسارة ١٢ مليون وحدة انتاج فى صناعة السيارات الاميركية · أن حجم هذه الخسارة الكبيرة يمكن تقديره ، عندما توقن بأن هذا الرقم يمثل — على وجه التقريب — ⅓ مجموع ما تم شحنة من « اطارات الى (دوتريت) فى ذلك العام (أى عام ١٩٧٨) ·

أن زيادة الرواج والشعبية بالنسبة لاطارات « راديالز » » قد تسببت فى زيادة المشاكل الخاصة بالطاقة الانتاجية ، فهذه جعلت « الفواتير » وقوائم الجرد الخاصة تزداد تضخما بل لقد خفضت الاسعار فىمحاولة لتحريك معدلات التوزيع · ولقد غدا « السوق » بمثابة « الجنة » بالنسبة للمستهلك و « الكابوس » بالنسبة للبائع · وقد أدى ضغط سعر التكلفة الى جعل «هامش» الربح منخفضا · ومن ثم ، أصبحت « ظاهرة » تسريح العمال وغلق المصانع ، ظاهرة حتمية من الناحيتين الاقتصادية والاجتماعية ! اما أولئك الذين لهم موارد مالية محدودة فما زالوا يكافحون ويجالدون من أجل « البقاء على قيد الحياة فى السوق التجارية ·

ولم يتم « توفير » أى شركة « أهلية » من شركات السيارات ، ولكن الجميع قاموا بتخفيض حجم نشاطهم وبالتالى أنقصوا من عدد عمالهم ، وأغلقوا بعض المصانع ·

وفى غضون الفترة الباقية من هذا العقد ، سوف تستمر التغييرات التى أحدثتها « اطارات راديالز » فى الظهور ويظل يحس بها رجال الصناعة فى هذا الميدان ·

وليس من شك فى أن « الصناعة » التى كنا نعرفها بسماتها ذات يوم ، قد ذهبت وولت ، غير أن توالى هذه التغييرات والرجات الاقتصادية سوف تقوى من دعائم هذه « الصناعة » ،على أى حال ، وتجعلها مربحة تجاريا واكثر اقتدارا على خدمة « عملائها » بصورة أقوى وافضل ·

حالات الغلق تحدث آثارا بعيدة المدى ··

ان غلق «مصنع اكرون » سوف تكون له آثار بعيدة — لا على الناس الذين يعملون فيها فحسب — بل كذلك على مدينة « اكرون » نفسها ، وكذا على الولاية والمناطق التجارية بها ·

ولسوف يتعطل ، نتيجة لذلك ، قرابة ١٠١٨ عاملا ممن يعملون باليومية ، ٢٤٧ مستخدماممن يعملون بمرتبات شهرية نتيجة هذا الاغلاق • ويوجد حاليا ٤٢١ عاملا من المسرحين فعـــلا ، ٤٨٥ عاملا ممن يستحقون معاشـــات ويبلغ مجموع أجورهم – والتى يصل تأثيرها على مناطق ، وأسواق ، الاعمال من خلالمبيعات السلع والخدمات ٣ر٣٧ مليونا من الدولارات فى سنة ١٩٨١ ، ٣٥ مليونا من الدولارات فى سنة ١٩٨٢ •

ولسوف تتأثر كذلك كل من « المدينة » وحكومة الولاية ذاتها (من ناحية حصيلة الضرائب) • فلقد كانت الضريبة المحصلة من العـــاملين (لحســـاب المدينة) حولى ٠٠٠ر٦٥٠ دولار فى سنة ١٩٨١ والضريبة المحصلة منهم لحساب الولاية ٠١٨ر٦٩٦ دولار ، عن العام نفسه كما أن شركات المرافق والخدمات سوف تحس بهذا النقص فى موارد الدخل •• فقد بلغت الرسوم المحصلة على استخدام الغـــازوالميـــاه والكهرباء والتليفون ٦ر٥ مليون دولار فى العـــام السابق •

رقم الايداع ٨٦/٣٠١٩
الترقيم الدولى ٠ ــ ٤١٣ ــ ٠٥ ــ ٩٧٧

طبع بمطابع دار الوزان للطبع والنشر ٣٥٢٠٧٠٨

هذا الكتاب :

يقدم هذا الكتاب للقـــارىء معظم المشاكل الرئيسيـة التي تتنـــاول القيم والمبـــادىء الأخلاقيـــة في عـــالم المال والأعمال .

ويسرد بتفاصيل مذهـــلة وأسلوب جذاب حالات واقعيـة مصدرها تقـــارير صحفيـــة ومحاضر جلسات عقـــدها الكونجرس ، واجتهـــادات أخرى .. ويعقب كل حـــالة تعليق لماحة من جانب المؤلف أو مقتبسة من مؤلفات كبـــار علماء الاقتصاد والاجتمـــاع والعلوم السياسية .

كتاب جديد سوف يرحب به مدرسو مادة الأخلاقيـــات في عالم المال والأعمال .

المؤلف : يعمل دافيـــد برايبروك أستـــاذا للفلسفة والسياسة بجامعـة دالهاوسي في نوفاسكوشيا .

الناشر
مكتبة الأنجلو المصرية
١٦٥ شارع محمد فريد القاهرة